

СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД НА БУДУЩЕЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ НАУКИ

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



Новосибирск 2019

НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД НА БУДУЩЕЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ НАУКИ

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

Новосибирск 2019

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

Редакционная коллегия:

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

О.С. Ковалева, канд. экон. наук, доцент, и.о. декана факультета государственного и муниципального управления НГАУ – зам. отв. редактора

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

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

Современный взгляд на будущее управленческой науки: сб. трудов V научно-практической конференции студентов и магистрантов (11 ноября 2019 г.). Новосиб. гос. аграр. ун-т. – Новосибирск, 2019. – 124 с.

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

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

© Новосибирский государственный аграрный университет, 2019

Входит в РИНЦ®: да

СОДЕРЖАНИЕ

Абросимова Д.А. HR-бренд и его ключевые показатели на рынке труда	5
Альбах Ю.Э., Богдан Н.Н. Управление факторами, влияющими на текучесть персонала в организации	7
Амельченко М.В. Организация и порядок осуществления строительства на территории муниципального образования	10
Антонова И.Н., Ковтун Б.А. Комплексное развитие сельских территорий: маслянинская модель	12
Апанасенко А.В., Капитонов А.И. Система государственного регулирования агропромышленного комплекса	16
Бессонова Ю.А., Калошина Т.Ю. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	19
Богданова А.С. Современные формы поддержки общественных инициатив (на примере деятельности мэрии города Новосибирска)	22
Военков В.С., Гааг А.В. Современное социально-экономическое развитие Болотнинского района Новосибирской области	25
Военков В.С., Гааг А.В. Управление социально-экономическим развитием муниципального образования	27
Дружинина Д.А. Поколение Z – кто мы?	30
Киргинцева Е.А., Сучков А.И. Заработная плата сотрудников лесного хозяйства Сибирского федерального округа как ключевой аспект, формирующий рынок труда	36
Киргинцева Е.А., Сучков А.И. Кадровое обеспечение в департаменте лесного хозяйства по Сибирскому федеральному округу	39
Кириянова Т.Г. Пути повышения эффективности деятельности органов местного самоуправления	41
Климова Д.О. Способы массового подбора персонала	44
Кривченко Е.И., Калошина Т.Ю., Рехтина Г.А. Информационные технологии в управлении персоналом: теоретический аспект	46
Лепешкина Н.В., Ковтун Б.А. Развитие механизмов прямого взаимодействия населения с органами местного самоуправления: опыт Новосибирской области	50
Магеров А.И. Государственный ветеринарный надзор (контроль): исторические аспекты	53
Магеров А.И. Повышение качества реализации контрольно – надзорных полномочий на региональном уровне	57
Мецлер О.Е. Система управления физической культурой и спортом в Российской Федерации	59
Мурашова Д.Ю. Критерии отбора в кадровый резерв	63
Новоселова Т.О., Долгушин Г.Н., Эссауленко Д.В. Организационно-правовые проблемы органов местного самоуправления в обеспечении пожарной безопасности	65
Новоселова Т.О., Эссауленко Д.В. Государственное управление лесным хозяйством	68
Пигалов И.И., Макурина Ю.А. Обеспечение государственной поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций	70

Полетаев А.В., Гааг А.В. Развитие малого и среднего бизнеса в городе Новосибирске	72
Полетаев А.В., Афанасьева Т.А. Бизнес-инкубаторы как инструмент поддержки малого и среднего бизнеса	75
Прокопьев К.О. Манипуляция в управлении	77
Соваровская А.Е. Принципы социальной защиты населения	80
Тевосян А.Т. Региональная политика в сфере формирования и регулирования доходов населения	82
Тевосян М.Т. Реализация государственной семейной политики на региональном уровне	84
Токарева А.А., Толстова И.Э. Анализ кадрового обеспечения администрации Колыванского района	87
Токарева А.А., Толстова И.Э. Роль и значение кадрового обеспечения органов муниципального управления	90
Трубина М.С., Ковтун Б.А. Муниципальная собственность как инструмент социально-экономического развития территории	93
Тюрникова Е.И. Формирование и использование финансовых ресурсов муниципального образования	96
Федорова Ю.Н., Макурина Ю.А. Роль малых форм хозяйствования в аграрном секторе	98
Фесенко О.П. К вопросу о сущности обучения персонала	101
Филиппова С.В., Рехтина Г.А. К вопросу об аттестации персонала организации	103
Чернова Ю.В. Аутплейсмент как кадровая технология	105
Черухина Я.А. Повышение квалификации персонала как один из основных факторов функционирования организации	108
Чижова Т.А. Особенности управления организационной культурой	111
Щербинина Н.В., Макурина Ю.А. Социальное проектирование как инструмент развития сельских территорий	115
Юрченко В.В. Специфика обучения молодых специалистов. Выбор стиля обучения по Д. Колбу	117
Янушко В.И. Социальная поддержка безработного населения	121

HR-БРЕНД И ЕГО КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Д.А. Абросимова, магистрант

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

Аннотация. В статье рассматривается понятие HR-бренд, ключевые показатели привлекательности организации на рынке труда, а также определяется влияние сотрудников, клиентов, партнеров и конкурентов на HR-бренд.

Ключевые слова: HR-бренд, имидж организации, управление персоналом.

В последнее время понятию HR-бренд уделяют большое внимание, о нем многое говорят, пишут, исследуют и внедряют в работу любой организации. Уже несколько лет подряд HR-бренд является одним из HR тенденций.

В 1990 году известный консультант Саймон Бэрроу и Ричардом Мосли впервые был представлен термин «employer brand» в статье Journal of Brand Management. С того времени и началось активное изучение и применение данного понятия к деятельности предприятий, что продолжается и сегодня [2].

В России интерес к данной теме возник во второй половине 2000-х годов, когда на смену «рынку работодателя» пришел «рынок работника». В условиях жесткой конкуренции и борьбы за таланты многие организации начали осознавать важность и особенность HR-бренда, как одного из эффективных инструментов привлечения и удержания наиболее профессиональных и эффективных работников.

Существует несколько мнений относительно понятия HR-бренд. По мнению С. Бэрроу и Т. Эмблера бренд работодателя (employer brand) – это совокупность функциональных, экономических и психологических преимуществ, получаемых в результате поступления на работу в определенную организацию и связанных с этой компанией. Главная роль бренда работодателя, таким образом, состоит в создании целостной основы, необходимой менеджменту организации для выделения приоритетов и концентрации на них, увеличения производительности, облегчения поиска сотрудников, их удержания и формирования у них лояльности к организации [1].

Employer branding (HR-брендинг, развитие бренда работодателя) – совокупность усилий компании по взаимодействию с существующими и потенциальными сотрудниками, которое делает её привлекательным местом работы, а также активное управление имиджем компании в глазах партнёров, потенциальных сотрудников и других ключевых стейкхолдеров.

Известный сайт по подбору персонала Headhunter определяет HR-бренд как «торговую марку» компании на рынке труда, за которой стоит ее целостный образ как работодателя.

По моему мнению, HR-бренд – это важнейший образ организации-работодателя в глазах всех заинтересованных лиц, который в первую очередь должен производить положительное впечатление и притягивать к себе с первого «взгляда». Это то, как воспринимают организацию люди и то, что они о ней думают.

В 2014 году компанией HeadHunter было проведено исследование среди 218 российских компаний. По результатам исследования выяснилось, что у 54% опрошенных HR и менеджеров организаций HR-брендинг значится отдельной задачей, а значит ему уделяют особое внимание [3]. Проведенное исследование показывает, что сейчас внедрением HR-бренда занимаются многие компании, и это является одной из первостепенных задач. Следует отметить, что HR-бренд формируется годами внутри организации и его нельзя создать искусственно, его необходимо постоянно поддерживать и следовать правилам созданной концепции.

Ключевыми показателями, которые характеризуют привлекательность организации на рынке труда выступают удовлетворенность работников организацией (оплатой, условиями труда и пр.), приверженность работников организации и готовность работников рекомендовать работодателя другим людям.

Таким образом, прежде всего на формирование HR-бренда влияют мнения и рекомендации: сотрудников (потенциальных, актуальных, бывших), партнеров, клиентов и конкурентов.

Первоисточником сведений об организации и выступают сотрудники, а именно те сотрудники, которые работают в настоящий момент, так как они знают компанию «изнутри» здесь и сейчас, и, как следствие, делятся своим мнением с окружающими. Если сотрудник гордится и восхищается своей организацией, готов ее рекомендовать другим и с удовольствием рассказывает о тех возможностях, которые предоставляет организация (обучение и развитие, корпоративные мероприятия, условия труда, система материальной и нематериальной мотивации и пр.) организация приобретает свою уникальность и привлекательность, которая и позволяет ее отличать от других организаций.

Что же касается соискателей, то это те люди, на которых можно произвести первое впечатление об организации и то, каким оно окажется – определит, захочет ли человек стать частью организации и трудоустроиться, или же он уйдет в поисках другого места работы, а еще и расскажет своим знакомым, где работать не стоит. На первое впечатление соискателей могут повлиять множество факторов – корректность и вежливость менеджера по подбору персонала, обратная связь по итогам собеседования, общение между сотрудниками, условия труда и т.д.

Многие организации недооценивают бывших работников, а ведь именно они являются одними из носителей наиболее ценной информации, ведь причина их ухода порой говорит о многом. И то, как с ними расстался работодатель говорит о «положительной» или «негативной» информации об организации, которой будет обладать бывший сотрудник.

Клиенты, партнеры и конкуренты могут оценить компанию по внешним и внутренним факторам. С внешней стороны они судят об организации по ее HR -процессам, а также показателям этих процессов (количество сотрудников, текучесть персонала, климат в компании, корпоративная культура и мероприятия и пр.). Что касается внешней стороны – это мнения и отзывы работников, соискателей, их рекомендации.

Формирование HR-бренда – это сложная и ежедневная работа. Она способствует созданию эффективной системы управления и позволяет получать огромные результаты, добиваться многих целей компании, одной из которых является максимизация прибыли. Поэтому одна из ключевых задач каждой организации – формировать и обладать своим уникальным брендом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Amber T., Barrow S. The employer brand, Journal of brand management. – Vol. 4. – №. 3. – P. 185.
2. Employer branding [Электронный ресурс] // Википедия: свободная энцикл. – Электрон. дан. – [Б. м.], 2015. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Employer_branding (дата обращения: 22.11.2018).
3. HR-брендинг в России: что происходит и что будет дальше [Электронный ресурс] //– URL: <http://tomsk.hh.ru/article/15805> (дата обращения: 22.11.2018).

УПРАВЛЕНИЕ ФАКТОРАМИ, ВЛИЯЮЩИМИ НА ТЕКУЧЕСТЬ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Ю.Э. Альбах, магистрант

Н.Н. Богдан, канд. социол. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассмотрены проблемы текучести кадров, разработаны практические рекомендации по сокращению текучести кадров и увеличению эффективности работы кадровой службы.

Ключевые слова: кадры, текучесть персонала, стажировка, управление персоналом.

Кадры являются самым значительным ресурсом любого общества, любой страны и любой организации. Недаром в экономически развитых странах, говоря об управлении кадрами, подразумеваются именно «людские ресурсы», именно поэтому большое значение приобретает вопрос об использовании социальных технологий в формировании стабильного коллектива в организациях, что в свою очередь актуализирует изучение и поиск путей решения проблемы оттока персонала в современных организациях.

В современных условиях под текучестью кадров следует понимать движение рабочей силы, которое обуславливается неудовлетворенностью работников рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником. Текучесть кадров отрицательно сказывается на работе предприятия, не дает сформироваться коллективу, а значит и корпоративному духу, что неизменно влечет за собой снижение производственных показателей и эффективности работы.

Для практического изучения данной проблемы была выбран ТД Волга Моторс в частности работа отдела персонала. На основании изучения нормативно-правовых актов, специальной литературы, публикаций средств массовой информации, в т.ч. интернет-ресурсов и повседневной деятельности организации были сделаны следующие обобщающие выводы:

- репутацию и имидж компания заработала благодаря доверию со стороны многочисленных клиентов
- в компании организована слаженная работа, связанная с подбором, обучением и аттестацией персонала;
- в структуре управления большое количество высококвалифицированных специалистов, имеющих огромный управленческий опыт, а так же «выросших» в компании.
- у сотрудников, работающих в отделе розничных продаж, есть реальная возможность продвигаться по карьерной лестнице;
- систему сбора и обработки информации по: анализу спроса, анализу рынка, анализу конкурентов, разработке новшеств, формированию портфеля новшеств и инноваций, координации выполнения инновационных проектов, сформированную и действующую на предприятиях можно считать эффективной;
- к преимуществам ТД можно также отнести корпоративную культуру предприятия, наличие гибкой организационной структуры, способной оперативно реагировать на малейшие изменения рынка;
- текучесть розничного персонала ТД связана недоработкой прямых руководителей, нет практических мероприятий связанных с удержанием персонала.

В целом, кадровая политика ТД Волга Моторс, то есть комплекс согласованных социально-экономических мер, направленных на формирование необходимых кадровых ресурсов и обеспечение эффективной деятельности по решению поставленных задач, осуществляется с учетом научных основ управления персоналом. Тем не менее, работа с персоналом в организации нуждается в совершенствовании.

Для повышения эффективности кадровой работы, возможно осуществление комплекса дополнительных мер, а именно:

- изучение мнений сотрудников о деятельности компании (проведение опросов, анкетирование, проведение семинаров, бесед);
- внедрение в процесс обучения больше наглядных материалов с целью облегчения процесса восприятия информации, а так же обеспечить наличие данного материала на учебных торговых точках компании (презентации, ролевые игры, записи реальных и холостых продаж);
- составление персональных характеристик;
- получение информации из неформальных источников;
- отрегулированные процедуры выдвижения предложений сотрудников о необходимых изменениях;
- соблюдение процедуры наставничества;
- организация программ досуга;
- формирование программ по обучению и повышению квалификации;
- проведение совместных коллективных мероприятий (корпоративные праздники);
- привлечение сотрудников к планированию и проведению PR-мероприятий;
- награждение рядовых сотрудников розницы (продавцов, кассиров) за выдающиеся

результаты работы по итогам определенных периодов времени. Многие сотрудники считают систему вознаграждений, действующей в компании не справедливой, так как результат продаж зависит от эффективности продавцов, а все блага получают руководители.

Развитие направления персонала, связана прежде всего с решением основной проблемы – текучести кадров среди розничного линейного персонала, а именно продавцов и кассиров.

Для решения данной проблемы целесообразно предпринять следующие действия.

1. Ротация персонала как по вертикали, так и по горизонтали, например перевод на торговую точку более высокой категории, перевод сотрудника в офис. Большинство руководителей так заняты погоней за прибылью своего сектора, что забывают о персонале, который работает в его секторе и приносит ему ту самую прибыль, не обращая внимания на управленческий потенциал сотрудников, на достигший ими уровень знаний и компетенций, а значит ограничение возможности развития.

2. Соблюдение графика работы, контроль отпусков и выходных дней со стороны руководителей.

3. Организация корпоративных праздников или совместных мероприятий со своей «командой».

4. Работа с увольняющимися сотрудниками, сбор обратной связи и ее обработка, устранение проблемных мест. На данном этапе опрос, который проводится отделом кадров для выяснения причин увольнения, используется только в качестве сбора статистических данных, что недопустимо, учитывая высокий процент текучести кадров. Каждый ответ должен быть обработан с целью уяснения проблемных мест в компании для дальнейшего проведения работ по их устранению.

5. Постановка «реальных» задач для сотрудников розницы, которым следует передавать не только ответственность за участок работы, но и все полномочия, а так же снятие чужой ответственности.

6. Грамотное введение новичка в коллектив для обеспечения интеграции сотрудника в организацию и закрепления его намерения работать долго и на совесть, необходимо заранее позаботиться о наличии четкого плана введения в должность рассчитанного как минимум на первые две недели.

7. Обеспечение стабильности заработной платы, а так же прозрачности системы её начисления и производимых удержаний.

8. Привитие чувства ответственности руководителем за текучесть кадров, происходящую в их зоне ответственности, а также необходимости удержания персонала.

Проблема экономической оценки деятельности служб управления персоналом в настоящее время остается достаточно актуальной. Современные руководители, не видя конкретных эффектов, выраженных в экономических показателях, от деятельности службы управления персоналом принимают решения об их оптимизации. Вместе с тем принятие таких решений в современных условиях является, по меньшей мере, не дальновидным учитывая все усложняющуюся ситуацию на рынке труда, когда уже не работодатель выбирает себе работников, а работник выбирает лучшего работодателя.

Реализация рекомендуемых мероприятий не требует со стороны руководства компании дополнительных финансовых вложений и не влечет за собой увеличение затрат, связанных с персоналом, так как в основном они затрагивают прямые функции ответственных сотрудников и отдельных служб.

Для руководства компании большое значение имеет не только отсутствие затрат на внедрение данных мероприятий, направленных на снижение текучести кадров, но и полученные ими выгоды, а именно снижение затрат на управление персоналом.

Снижение текучести кадров позволит улучшить качество принимаемых сотрудников, так как не нужно будет гнаться за количеством и будет возможность уделить внимание именно качеству подбора. В связи с этим произойдет уменьшение количества стажёров, что позволит сотрудникам отдела оценки, обучения и развития больше внимания уделить адаптации нового сотрудника и сделать обучение более качественным. Снижение показателя текучести кадров сделает работу отдела кадров менее интенсивной, так как снизится количество приемов и увольнений и больше времени останется на качество выполняемых документационных работ.

Рекомендуемые мероприятия так же позволят улучшить кадровый состав, а тем самым поспособствует усилению позиций ТД Волга Моторс на рынке в основных видах деятельности и обеспечению роста компании и её перспективности в будущем.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Базык Е.Ф. Теория и практика применения мотивационного менеджмента // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук // М. – 2014. – № 8.
2. Голубков Е. П. Анализ текучести кадров на предприятии // Менеджмент в России. 2013. № 4.
3. Долбунов А.А. Текучесть кадров. Основная проблема предприятий // Маркетинг. 2010. № 12.
4. Еремеев М.И. Новости о важнейших событиях в сфере кадрового менеджмента // Кадры предприятия. 2012. № 4.
5. Лазарев С.А. Мотивационные программы по удерживанию сотрудников в компании // Мотивация и оплата труда. 2012. № 3.
6. О работе и текучести кадров // Кадровик.ру: URL: [http:// ww.kadrovik.ru/index.php?name=PNphp](http://ww.kadrovik.ru/index.php?name=PNphp).

ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА НА ТЕРРИТОРИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

М.В. Амельченко, магистрант

Научный руководитель: Ю.В. Печин, канд. психол. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Управление строительством и порядок его организации регулируется нормативными актами разного уровня и ведомственной подчиненности. К таким нормативным документам относятся: Градостроительный кодекс Российской Федерации, Земельный кодекс, Стандарт организации Национального объединения строителей (СТО НОСТРОЙ 2.33.52-2011), Свод правил СП 48.13330 «Организация строительства» и др.

Стандартная процедура подготовки и осуществления строительства включает в себя последовательное прохождение таких этапов, как:

1. Организационные мероприятия по подготовке объекта к строительству;
2. Разрешение на строительство;
3. Обеспечение строительства проектной и рабочей документацией;
4. Приемка строительной площадки;
5. Устройство временных автомобильных дорог;
6. Устройство временных инженерных сетей;
7. Управление качеством работ;
8. Получение разрешения на ввод объекта в эксплуатацию.

Рассмотрим их чуть подробнее.

Перед началом выполнения работ на объекте лицо, осуществляющее строительство, в соответствии с пунктами 5.4 и 5.5 СП 48.13330 [1]:

- заключает с техническим заказчиком (застройщиком) договор строительного подряда (в дальнейшем - договор подряда) на строительство. При этом в договоре подряда указываются сроки начала и окончания выполнения работ, а согласно проектной документации, также по согласованию между сторонами, устанавливаются сроки завершения отдельных этапов работы (промежуточные сроки);

- получает от технического заказчика (застройщика) нотариально заверенную копию разрешения на строительство;

- получает от технического заказчика (застройщика) проектную и рабочую документацию на весь объект или его часть, на определенные виды работ или разовый объем работ (по пункту 5.4 СП 48.13330);

- принимает площадку для строительства (по пункту 6.2.5 СП 48.13330);

- разрабатывает организационно-технологическую документацию, к которой относится проект производства работ (ППР) и технологические карты, содержащие решения по организации строительного производства и технологии строительных и монтажных работ.

Далее следует этап получения разрешения на строительство. Разрешение на строительство является документом, дающим право осуществлять строительство объектов капитального строительства, если при его проведении затрагиваются конструктивные и другие характеристики надежности и безопасности объектов в соответствии со статьей 51, пунктом 1 Градостроительного кодекса Российской Федерации [2].

Кроме разрешения на строительство лицу, осуществляющему строительство техническим заказчиком (застройщиком) предоставляется постановление органов местного самоуправления о предоставлении земельного участка для строительства в соответствии со статьей 8, пунктом 8 Земельного кодекса Российской Федерации [3].

Проектная и рабочая документация, предоставляемая лицу, осуществляющему строительство, прошедшая в соответствии со статьей 49 пунктами 2 и 3 Градостроительного кодекса Российской Федерации экспертизу, должна иметь положительное заключение в соответствии со статьей 49, пунктом 9 Градостроительного кодекса Российской Федерации.

При этом проектная документация должна быть утверждена техническим заказчиком (застройщиком) и передана лицу осуществляющему строительству в составе, определенном Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 февраля 2008 г. № 87 «О составе разделов проектной документации и требований к их содержанию» [4].

Строительная площадка передается лицу, осуществляющему строительство, техническим заказчиком (застройщиком) по акту в соответствии с пунктом 6.2.5 СП 48.13330. Состояние строительной площадки, передаваемой техническим заказчиком (застройщиком), должно соответствовать условиям договора, требованиям раздела 4 Технического регламента о безопасности зданий и сооружений, главы 4 Градостроительного кодекса Российской Федерации, статьи 8, пункта 2 Земельного кодекса Российской Федерации, пунктом 6.2.5 СП 48.13330, и иных документов, установленных Федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Строительные площадки обеспечиваются подъездными и внутри-построечными дорогами для осуществления бесперебойного подвоза материалов, изделий, конструкций, машин и оборудования. Конструкции и расположение временных внутрипостроечных автомобильных дорог устраиваются согласно проектной документации соответствующей СП 78.13330 [5].

В состав временных инженерных сетей строительной площадки входит водоснабжение, водоотвод, обеспечение электроэнергией, воздухообеспечение и теплоснабжение, телефонизация и радиофикация.

В строительном производстве требуемое качество и безопасность возведения зданий и сооружений обеспечивается строительным контролем, включающим комплекс технических, экономических и организационных мер по эффективному обеспечению качества на всех стадиях создания строительной продукции, в котором определенное место занимает управление качеством работ. Управление качеством работ осуществляется строительными организациями и включает совокупность мероприятий, методов и средств (ГОСТ Р ИСО 9000), направленных на обеспечение соответствия качества строительной продукции, включающей строительные монтажные работы и законченные строительством объекты, требованиям нормативной проектной и рабочей документации.

Строительный контроль техническим заказчиком (застройщиком) осуществляется в течение всего периода строительства объекта с целью контроля за соблюдением проектных решений, сроков строительства и требований нормативных документов, в том числе качества строительно-монтажных работ, соответствия утвержденным в установленном порядке проектам и сметам (СП 48.13330, пункт 7.3).

Государственный строительный надзор осуществляется в форме проверок соответствия выполнения работ и применяемых строительных материалов в процессе строительства, а также результатов таких работ требованиям технических регламентов, иных нормативных правовых актов, проектной документации, в том числе требованиям энергетической эффективности, оснащенности объекта капитального строительства приборами учета используемых энергетических ресурсов.

Последний по времени этап - получение разрешения на ввод объекта в эксплуатацию. Для ввода построенного объекта в эксплуатацию застройщику необходимо обратиться в орган власти, выдавший разрешение на строительство, с заявлением о выдаче разрешения на ввод объекта в эксплуатацию с приложением следующих документов:

- правоустанавливающие документы на земельный участок;
- градостроительный план земельного участка;
- разрешение на строительство;
- акт приемки объекта капитального строительства (в случае осуществления строительства на основании договора);
- документ, подтверждающий соответствие построенного объекта капитального строительства требованиям технических регламентов и подписанный лицом, осуществляющим строительство;

- документ, подтверждающий соответствие параметров построенного объекта капитального строительства проектной документации и подписанный лицом, осуществляющим строительство (лицом, осуществляющим строительство, и застройщиком или заказчиком в случае осуществления строительства на основании договора);

- документы, подтверждающие соответствие построенного объекта капитального строительства техническим условиям и подписанные представителями организаций, осуществляющих эксплуатацию сетей инженерно-технического обеспечения (при их наличии);

- схема, отображающая расположение построенного объекта капитального строительства, расположение сетей инженерно-технического обеспечения в границах земельного участка и планировочную организацию земельного участка и подписанная лицом, осуществляющим строительство (лицом, осуществляющим строительство, и застройщиком или заказчиком в случае осуществления строительства на основании договора);

- заключение органа государственного строительного надзора (в случае, если предусмотрено осуществление государственного строительного надзора) о соответствии построенного, реконструированного, отремонтированного объекта капитального строительства требованиям технических регламентов и проектной документации.

В течение 10 дней с момента поступления указанного заявления орган, выдавший разрешение на строительство, выдает заявителю разрешение на ввод объекта в эксплуатацию.

Разрешение на ввод объекта в эксплуатацию является основанием для постановки на государственный кадастровый учет построенного объекта недвижимости. Для осуществления регистрации права собственности на созданный объект недвижимого имущества, застройщику необходимо подать документы в соответствующий отдел Управления Федеральной регистрационной службы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. СП 48.13330 «Организация строительства».
2. ГрК РФ Статья 51. Разрешение на строительство.
3. ЗК РФ Статья 8. Отнесение земель к категориям, перевод их из одной категории в другую.
4. Постановление Правительства РФ от 16.02.2008 N 87 (ред. от 06.07.2019) «О составе разделов проектной документации и требованиях к их содержанию».
5. СП 78.1330 «Автомобильные дороги».

КОМПЛЕКСНОЕ РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ: МАСЛЯНИНСКАЯ МОДЕЛЬ

И.Н. Антонова, магистрант

Б.А. Ковтун, доктор экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Рассмотрен опыт социально-экономического развития Маслянинского района Новосибирской области как уникальная модель комплексного развития сельских территорий.

Ключевые слова: стратегия, инвестиционная привлекательность, комплексное развитие сельских территорий, территория опережающего развития.

Государственная аграрная политика России на современном этапе ориентирована на обеспечение устойчивого развития сельских территорий. Одна из актуальных задач – создание условий для устойчивого развития сельских территорий, что обеспечит повышение занятости и уровня жизни сельского населения, совершенствование социальной инфраструктуры и инженерного обустройства сельских поселений, а также комплексность компактной застройки и благоустройства сельских поселений [2].

Экономически устойчивые и социально развитые сельские территории гарантируют стабильность, независимость и продовольственную безопасность страны, поэтому достижение такого уровня развития сельских территорий должно стать приоритетным направлением национальной политики [1].

В Российской Федерации в 2008 г. экономическими и научно-исследовательскими институтами Российской академии сельскохозяйственных наук был разработан проект Концепции устойчивого развития сельских территорий, на основе которого была принята федеральная целевая программа «Устойчивое развитие сельских территорий на 2010-2015 годы и до 2020 года». Одна реализация этой программы не привела к существенному улучшению социально-экономической ситуации на селе. В условиях затяжного финансового кризиса ухудшается экономическое положение предприятий аграрного сектора, растет уровень безработицы, все сильнее происходит отток населения трудоспособного возраста, снижается уровень и качество жизни на селе, ухудшается экологическая ситуация.

В 2013 г. принята Федеральная целевая программа «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014-2017 годы и на период до 2020 года». Постановлением от 31.05.19 утверждена государственная программа «Комплексное развитие сельских территорий» (далее – госпрограмма) на 2020–2025 годы [4].

Можно утверждать, что переход к устойчивому развитию сельских территорий достаточно проблематичен. На федеральном уровне существует немного примеров муниципальных образований, которые смогли достичь выдающихся результатов комплексного развития сельских территорий. В Новосибирской области показательным примером является Маслянинский район.

Маслянинский район, расположенный на юго-востоке Новосибирской области, имеет удобное географическое расположение - одинаково удалён от крупных городов: Новосибирск, Барнаул, Кемерово, располагает богатым ресурсным потенциалом – человеческим и природным и реализует его с большим размахом. Но такая благоприятная ситуация не сложилась сама по себе, до 2005 года традиционные промысловые отрасли в районе находились в упадке, предприятия банкротились одно за другим. С 2005 года район проходил ряд трансформаций под эгидой реализации долгосрочной программы развития, благодаря которой сейчас Маслянинский район является лидером по отдельным социально-экономическим показателям.

История инновационного развития Маслянинского района наглядно демонстрирует, как эффективное взаимодействие местных предприятий, администрации района и администрации области позволяет достигать высоких социально-экономических показателей и вывести район на лидерские позиции в области [5].

Глава района Ярманов В. В. раскрыл главные составляющие динамичного социально-экономического развития – государственно-частное партнерство и инвестиционно-инновационная привлекательность территории.

В районе была разработана комплексная программа развития до 2025 года, утвержденная решением сессии Совета депутатов района 14.04.2011 и содержащая четкий план действия по годам. Главная стратегическая цель в указанном документе – преобразование Маслянинского района в территорию, комфортную для проживания, труда и отдыха населения на основе сбалансированной социально-экономической системы [5].

В районе активно развиваются предприятия различных отраслей народного хозяйства, что прямо указывает на успешный опыт диверсификации сельской экономики. Среди таких предприятий можно выделить: субхолдинг ООО «Сибирская Нива», входящий в холдинг

«Эконива-АПК-Холдинг»; ООО «Сибирский пахарь», кирпичный завод ЗАО «Таежное», золотодобывающее предприятие (Маслянинский район в области единственный, где осуществляется добыча золота), льноводческое предприятие МУП «Маслянинский льновод», активно развивается туризм – горнолыжный комплекс «Юрманка». Особое внимание в программе уделено развитию инфраструктуры (строительство и ремонт дорог и газификация района).

Понимая важность привлечения инвестиций для полномасштабного и всестороннего развития, началась подготовка инвестиционных площадок. Стояла задача – стать инвестиционно-привлекательной площадкой для потенциального инвестора. И по прошествии многих лет можно уверенно констатировать, что администрации района выполнила эту задачу на высоком уровне.

С учетом непростых сибирских климатических условий упор был сделан на поиск инвестора в сфере аграрного производства. После было судьбоносное для района знакомство главы Ярманова В. В. с Штефаном Дюрром в Москве. Общее видение администрации и инвестора помогли.

Инвестор стал активно развивать сельскохозяйственное производство в районе: построил животноводческий комплекс (на данный момент функционируют 2 животноводческих комплекса, на 2500 и 5000 голов крупного рогатого скота, в 2018 г завершено строительство крупного животноводческого комплекса на 6000 фуражных коров в с. Елбань), площадку для откорма молодняка на 10000 голов и современный зерносушильный комплекс, цех по переработке молочной продукции [5].

В районе большое внимание уделяют развитию социальной инфраструктуры – построили спорткомплекс, бассейн; работают школы, детские сады, многофункциональный центр, дом культуры, спортивный лагерь «Олимпиец», центральная районная больница, детская школа искусств. Реализуются программы «Вода в каждый дом», программа «Газификация» (в 2017 году построено более 37 километров газопроводных сетей. В 2018 году ещё 300 домовладений были подключены к построенным распределительным сетям газоснабжения, теперь пользуются природным газом 2260 абонентов). В ходе реализации концессионного соглашения в р.п. Маслянино в 2017 г проведена реконструкция сетей теплоснабжения, построено 6 газовых модульных котельных. В 2018 г в районе началось строительство крупнейшего за Уралом завода по производству сыров (мощность переработки молока 1150 т/сутки).

«Выгодное географическое положение, развитая коммунальная инфраструктура, богатые природные и рекреационные ресурсы, благоприятная экологическая ситуация, развитая социальная сфера, благоустройство территории – всё это делает наш район перспективным для дальнейшего развития» [3].

В качестве приоритетных направлений развития Маслянинского района на долгосрочную перспективу определены по следующим позициям:

1. Нарращивание объёмов производства существующих промышленных предприятий и создание новых производств.

2. Развитие сельскохозяйственного производства.

3. Развитие туристического потенциала и рекреации.

Ведущим субъектом туристской деятельности в районе является горнолыжный комплекс «Юрманка» с широким спектром услуг. В перспективе предполагается строительство Губернского парка «Салаир Олимпик» и всесезонного спортивно-развлекательного горнолыжного комплекса «Скакуша», вблизи населённого пункта Кинтереп. На территории района расположены уникальные памятники природы, («Барсуковская пещера», «Елбанские ельники», «Петенёвские ельники») в состав которых входят природные комплексы, имеющие большое научное, природоохранное, эстетическое и экологическое значение, играющие огромную роль в сохранении флоры и фауны;

Специалистами администрации района совместно с учеными Сибирского института управления РАНХиГС и НГАУ разработан пилотный проект «Территория опережающего

социально-экономического развития «Маслянинский» на ресурсной базе трёх муниципальных районов Новосибирской области находящихся в юго-восточной зоне (Маслянинский, Черепановский и Сузунский районы).

При поддержке региональной власти данный проект планируется включить в Федеральную программу по созданию ТОСЭР в Российской Федерации, так как этот проект является одной из важнейших точек роста экономики Новосибирской области, которая заслуживает поддержки, особого внимания и индивидуального решения [3].

Масштабная «точка роста» - начало строительства крупного современного завода по производству сыров (мощностью переработки молока 1150,0 тонн в сутки).

Основная задача политики администрации Маслянинского района – обеспечение инвестиционной привлекательности района, а это означает курс на современную конкурентоспособную экономику, контроль и эффективное использование финансовых средств, творческий потенциал людей, тесное взаимодействие между властью, бизнесом, общественностью, участие федеральной и региональной власти – все это позволяло поэтапно реализовывать поставленные перед районом задачи комплексного развития [4].

Во взаимодействии с инвесторами администрация района придерживается следующей политики: прежде всего, необходимо иметь правильно выстроенную стратегию развития территории, знать преодоления административных барьеров, содействовать инвесторам в строительстве дорог, подключении к энергосистемам, оказывать юридическую помощь.

Администрацией Маслянинского района Новосибирской области разработана муниципальная целевая программа «Поддержка инвестиционной деятельности на территории Маслянинского района». Программа содержит мероприятия, направленные на создание условий для дальнейшего увеличения экономического потенциала Маслянинского района за счет реализации мер, осуществляемых администрацией, по формированию активной инвестиционной политики [3].

Следует отметить, что инициативы администрации района по вопросам экономической и социальной политики находят всестороннюю поддержку у Губернатора Новосибирской области.

Положительным опытом в создании эффективной инвестиционной политики для активизации экономической деятельности на территории Маслянинского района стало выстраивание отношений с представителями всех уровней власти, местного бизнес сообщества и с внешними инвесторами [4].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бугай Ю. А. Проблемы устойчивого развития сельских территорий – Ю. А. Бугай, С. А. Кореннов // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2013. – С. 142-145.
2. Волошенко Е.В. Индикаторы устойчивого развития сельских территорий: региональное измерение / Е.В. Волошенко, К.Ю. Волошенко/ Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Серия: Естественные и медицинские науки. 2011. № 1. С. 117-125.
3. Инвестиционный паспорт Маслянинского района 2019. [Электронный ресурс]. file:///C:/Users/i.antonova/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/inv._pasport_maslyaninskiy_2019.pdf (дата обращения 10.05.19).
4. Стратегия социально-экономического развития Маслянинского района Новосибирской области до 2030 года [Электронный ресурс]. file:///C:/Users/i.antonova/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/proekt_strategii_do_2030_g.pdf (дата обращения 10.05.19).
5. Ярманов В. В. Рецепты «Маслянинского чуда» / В. В. Ярманов // ЭКО. – 2013. – №5. – С. 48-54.

СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

А.В. Апанасенко, магистрант

А.И. Капитонов, магистрант

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

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Статья посвящена теоретическим основам системы государственного регулирования агропромышленного комплекса. Рассмотрена сущность, элементы и функции государственного регулирования АПК.

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, государственное регулирование, система, механизмы

Необходимость государственного регулирования и поддержки аграрного сектора сегодня очевидна. Во всех общественных системах государство играет весомую экономическую роль, выполняя набор хозяйственных и социальных функций, что в первую очередь отражается в его экономической политике. Государственная экономическая политика, в свою очередь, является инструментом реализации стратегии государства. И именно она конкретизирует принципы государственного вмешательства в экономику для реализации стратегических целей. Таким образом, в каждый конкретный период развития экономики направления государственного регулирования, соответственно формы и методы, а также их соотношения различны. Неизменными должны оставаться только принципы и стратегические ориентиры государственного регулирования.

В настоящее время система государственного регулирования сельского хозяйства и смежных с ним отраслей охватывает комплекс экономических, организационных, правовых и социальных аспектов развития сельского хозяйства [1].

К основным функциям государственного регулирования агропромышленного комплекса следует отнести (рисунок 1) [4].

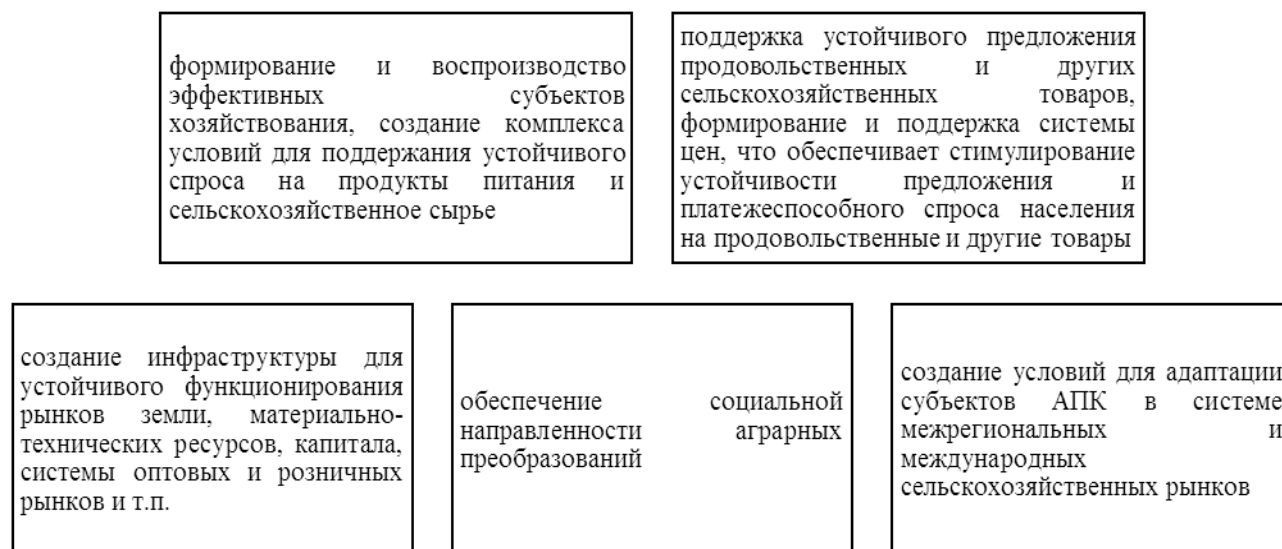


Рисунок 1 – Функции государственного регулирования агропромышленного комплекса

Обобщая функции и рычаги системы государственного регулирования аграрного сектора в странах с развитой рыночной экономикой, можно выделить следующие основные ее характеристики [6]:

- государство оказывает мощную финансово-кредитную помощь фермерским хозяйствам (льготные условия кредитования, налогообложения, бюджетного финансирования);
- система государственного регулирования сельскохозяйственного производства охватывает контроль объемов производства, качества продукции, состояние природных ресурсов;
- важное значение в комплексе мер государственного регулирования отводится ценовому механизму.

При разработке стратегии региональной политики развития агропромышленного комплекса следует придерживаться следующих принципов (рисунок 2).

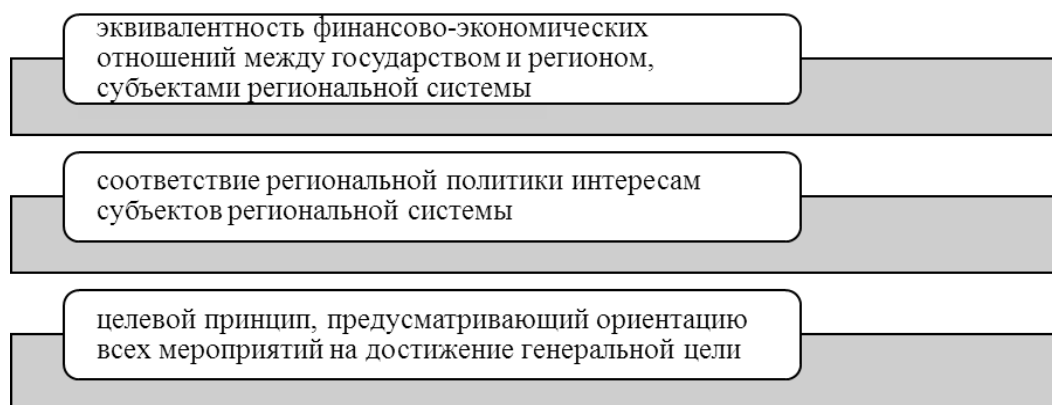


Рисунок 2 – Принципы региональной политики развития АПК

Важнейшими элементами государственного регулирования агропромышленного рынка, предусмотренными при разработке региональных комплексных программ развития АПК, являются:

- поддержка общего уровня доходности в отраслях агропромышленного комплекса путем предоставления государственной поддержки селу и стимулирование платежеспособного спроса;
- антимонопольное регулирование пропорций внутри- и межотраслевого обмена;
- повышение конкурентного потенциала отраслей АПК;
- увеличение реальных доходов населения за счет повышения занятости, уровня оплаты труда и социальных выплат.

Система государственного регулирования должна способствовать развитию рыночной инфраструктуры, поддержанию стабильной, благоприятной конъюнктуры на рынке путем проведения государственных интервенций, обеспечения товаропроизводителей доступными кредитами.

Система государственного регулирования агропроизводства должна быть более гибкой и сочетать в себе наряду с экономическими подходами и меры административного воздействия со стороны государства. Речь идет о том, что проблему, например, ценового паритета следует решать не через увеличение различного рода субсидий и дотаций из бюджетов различных уровней, а в отдельных случаях через прямое вмешательство в экономические межотраслевые взаимоотношения. В рамках построения системы продовольственной безопасности государства, учитывая низкий уровень заработной платы населения, считаем необходимым развить политику регулируемых государством цен на отдельные виды сельскохозяйственной продукции, которая позволит

сельхозтоваропроизводителям вести расширенное воспроизводство в условиях системного кризиса [2-4].

Система государственного регулирования агропромышленного комплекса России включает в себя две основные подсистемы: подсистему государственной координации рыночного механизма в АПК и подсистему государственной поддержки сельского хозяйства (рисунок 3).



Рисунок 3 – Система государственного регулирования агропромышленного комплекса

Механизмы государственного регулирования АПК реализуются в практической деятельности государственных органов, связанной с формированием аграрной политики государства, нацеленной на обеспечения его интересов. Совершенствование механизмов государственного регулирования аграрной сферы должно быть направлено на улучшение использования её природных, трудовых, материальных ресурсов, создание эффективной институциональной среды, обеспечение роста инновационно-инвестиционной активности товаропроизводителей.

Государственная координация рыночного механизма в АПК представляет собой многоуровневую иерархическую систему, основными элементами которой являются товарные и закупочные интервенции, залоговые операции, производственные квоты, защитные и целевые цены, система оптовых продовольственных рынков, система банков и бирж, информационная система, правовой механизм и др.

Система государственного регулирования реализуется посредством комплекса мер, осуществляемых государственными органами, с целью защиты национального рынка от негативных внешних воздействий, достижения устойчивого экономического роста посредством формирования эффективной структуры экономики, создания комплекса необходимых условий для модернизации технико-технологической базы отрасли, обеспечения экономической и социальной стабильности [2-3].

Представляется, что именно государственный протекционизм должен помочь аграрной сфере мобилизовать ресурсы для обеспечения необходимого уровня доходности и конкурентоспособности производства, являющегося основой обеспечения национальной продовольственной безопасности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абалакина Т.В. Механизм обоснования стратегии развития регионального агропромышленного комплекса: монография / Абалакина Т.В., Абалакин А.А. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2014. – 117 с.
2. Артемова Е.И. Совершенствование механизмов государственного регулирования агропромышленного комплекса краснодарского края в современных условиях / Артемова Е.И., Плотникова Е.В. // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2016. – № 117. – С. 1072-1084.
3. Асланов А.Р. Современные проблемы государственного регулирования агропромышленного производства / А.Р. Асланов // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2010. №2 / URL: <http://www.rppe.ru/wp-content/uploads/2010/02/aslanov-ar.pdf> (дата обращения: 29.09.2019)
4. Казаковцева М.В. Развитие механизма управления государственными финансами с учетом конкурентных особенностей развития АПК республики Марий Эл / Казаковцева М.В., Гумарова Ф.З. // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – №5; URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=15208> (дата обращения: 29.09.2019)
5. Сладкова Т.В. Государственная поддержка агропромышленного комплекса России и участие во всемирной торговой организации / Т.В. Сладкова. – М.: Научные технологии / Экономика и право – ер 15-09 / URL: <http://www.vipstd.ru/nauteh/index.php/---er15-09/1715-a> (дата обращения: 29.09.2019).
6. Ушачев И.Г. О мерах по обеспечению конкурентоспособности продукции российского сельского хозяйства в условиях присоединения к ВТО / И.Г. Ушачев // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2012. – №6. – С. 1-5.

УДК 331

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ю.А. Бессонова, студентка
Т.Ю. Калошина, канд. социол. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматривается понятие «мотивации персонала» как кадровой технологии. Каждая организация отличается друг от друга по множественным показателям, но в каждой организации обязательно присутствует мотивация. Мотивация персонала в настоящее время должна строиться с учетом мировоззрения и ценностей, а также с учетом того к какому поколению (X, Y, Z) принадлежит работник.

Ключевые слова: мотивация персонала, кадровые технологии, управление персоналом.

Мотивация представляет собой движущую силу работника по выполнению своих обязанностей, целей и задач. Стимулирование же, это то, что заставляет делать человека из каких либо интересов. Оба понятия похожи, но имеют существенные отличия в том, что

мотивация является истинным желанием удовлетворить потребность, а стимулирование, в свою очередь, носит, более, принудительный характер.

С точки зрения управления персоналом, знания и понимание процессов мотивации и стимулирования трудовой деятельности имеют весомую и значимую ценность. Понимание этих методов позволяет руководителям оптимально и рационально использовать трудовые ресурсы в организации. Тем самым, эта тема является очень актуальной в наше время и широко изучается, как в кругах руководителей, так и на научном уровне.

В трудовом процессе присутствуют две стороны – это работодатель и работник, обе стороны имеют определенные цели и задачи, преследуют некоторую выгоду, которая им необходима для удовлетворения потребностей, этим могут являться как материальные ценности, так и нематериальные.

Для работодателя целью управления мотивацией и стимулированием работников напрямую лежит экономическая эффективность, получение определённых результатов их деятельности, в большинстве своем это финансовая цель.

Целью работника в мотивации и стимулировании трудовой деятельности является достижение некоторых разнообразных материальных благ и удовлетворение потребностей по их достижению.

Управление мотивацией и стимулированием одна из главнейших функций в управлении персоналом, это напрямую влияет на отношения работодателя и работника, какими они бы ни были краткосрочные или долгосрочные, а так же это влияет на экономическую эффективность и материально – вещественную отдачу от работников по итогу выполнения определенного количества работы и достижения необходимых целей и задач организации.

На данный момент существует уже огромное количество теорий мотивации и стимулирования. Кто – то верит в силу мотивации, кто – то сомневается и считает, что работника можно заставить исполнять свои обязанности лишь под какой – либо угрозой, например лишение премии или чего – то в этом роде. Данный подход, со стороны руководителя, не совсем верный. По моему мнению, мотивация у исполнителя присутствует всегда, человек идет на работу, для осуществления каких – либо целей и задач, для этого ему чаще всего необходимы финансовые средства, которые может дать ему работодатель, после выполненных качественно и на добросовестном уровне и заданий. После этого работник получает вознаграждение и исполняет свои желания. Но как только одни желания осуществляются, появляются следующие и это превращается в некий цикл, который полезен как работнику, так и работодателю, оба получают прибыль за счет нужд друг друга.

Существуют следующие теории мотивации: процессуальные, содержательные и теории основанные на отношении человека к труду.

Процессуальные теории мотивации характеризуются тем, что анализируют то, как человек распределяет свои усилия для достижения своих потребностей и какой вид поведения выбирает для этой цели.

Содержательная теория мотивации объединяет большое количество известных теорий мотивации, таких как пирамида потребностей А. Маслоу, теория мотивации Ф. Герцберга, МакКлелланда и др. Все теории, относящиеся к содержательным объединяет, то что они стремятся классифицировать потребности человека и найти взаимосвязь с мотивами движущими им.

Следующие это теории основанные на отношении человека к труду, основоположником является Макгрегор. Теория говорит о том, что люди разделяются на два типа X и Y и они характеризуются по следующим признакам:

Тип X:

- не желающий работать, ленивый от природы;
- избегающий ответственности и напряжения.

Поэтому по данной теории этот тип нужно принуждать к работе и стимулировать, мотивация как таковая отсутствует, применяются наказания или излишние поощрения.

Тип Y:

- творческая личность;
- стремится к работе и желает ее выполнять;
- испытывает потребность нести на себе ответственность.

По принципам теории этот тип принуждать ненужно к работе, здесь работает самомотивация и само по себе желание работать и добиваться успехов.

К данной теории, так же, относятся моральное стимулирование (поощрения, награды, грамоты и др.) и материальное (деньги).

Говоря о мотивации типов, стоит сказать о мотивации поколения Z (тип Z).

Тип Z:

- самодостаточная личность;
- индивидуализм и уникальность;
- потребность в похвале;
- неприемлемость границ и рамок.

Работники типа Z ценят честность и открытость в принятии решений. Такие работники часто обладают высокими моральными качествами. Они хотят быть полезными для общества. Они мечтают работать в проектах по разработке альтернативных источников энергии или гаджетов, которые делают жизнь людей проще. Во время мотивации представителя поколения Z на рабочем месте, объясните ему социальную составляющую его работы и он возьмется выполнять ее с удвоенной энергией.

По данным информации о поколениях работников можно сформулировать следующие правила осуществления эффективной мотивации работников:

- 1) Мотивирование дает результаты, тогда, когда работник ощущает ценность и весомость своего вклада в работу организации.
- 2) Неожиданные поощрения дают второе дыхание в работе и повышают работоспособность.
- 3) Стимулирование по промежуточным достижениям, а не по конечным итогам.

Каждая организация отличается друг от друга по множественным показателям, но в каждой организации обязательно присутствуют методы мотивирования и стимулирования. Во многих организациях не разработан пакет стимулов и мотиваторов работников, поэтому работодатель обязан провести исследование между работниками по поводу того, что они желают и ждут от своей работы, данные исследования можно проводить разными способами, такими как личные беседы, различные анкетирования, корпоративные мероприятия и др. На мой взгляд, самым эффективным методом является анкетирование, но его необходимо проводить со специализированным специалистом – психологом, для правильной трактовки задания и для обработки результатов тестирования рабочих.

Итогом такого метода изучения подчиненных может стать выяснение недостающих элементов на рабочей зоне, по мнению рабочих, возможных неудобств, возможных конфликтов между сотрудниками, недопониманий с руководством, неудовлетворение в заработной плате и т.д.

Тем самым, по полученным результатам, можно составить план мотивирования и стимулирования сотрудников, как материальными, так и не материальными ресурсами, что приведет к повышению работоспособности, улучшению взаимоотношений с руководством и увеличению выработки.

Мотивирование и стимулирование рабочих имеет большое значение в организации и влияет на ее прибыль. Разработка методов мотивации и стимулирования, является актуальной для каждой организации, желающей повышения своего рейтинга на рынке. Для уменьшения текучести персонала это так же отличный метод, позволяющий понять, чего желает работник и по возможности предложить то, что ему требуется, тем самым не потеряв ценный кадр.

Таким образом, мотивация и стимулирование играют неопределимую роль для руководителя в процессе управления персоналом организации и в связи с этим руководитель

должен понимать определенные правила, с помощью которых он может повысить эффективность управления. А так же он должен ставить перед каждым подчиненным определенную, четкую цель. Самое основное, руководитель должен стать примером для своих подчиненных.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Губарев Р.В. Анализ современных теорий мотивации и стимулирования труда // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика – 2014.
2. Иваненко Л. В., Когдин А. А. Роль мотивации и стимулирования в управлении деловой карьерой персонала // Основы ЭУП – 2013.
3. Корзенко Н.И., Хорева А.С. Стимулирование и мотивация труда в организации // Вестник ЧелГУ – 2015.
4. Корзенко Н.И., Тимакова Т.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом // Вестник ЧелГУ – 2015.
5. Гусарова М.С., Копытова А.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала вуза в рамках реализации кадровой стратегии // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика – 2014.
6. Современные тенденции в управлении персоналом: учебное пособие. Дейнека А.В., Жуков Б.М. Издательство: Академия Естествознания – 2013.
7. Поколение Y и Z захватило мир. Как HR-у подготовиться к Кадропокалипсису? [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://finassessment.net/blog/pokolenie-y-i-z-zakhvatilo-mir-kak-hr-u-podgotovitsya-k-kadropokalipsisu/> (дата обращения: 16.11.2019).

СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ПОДДЕРЖКИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ИНИЦИАТИВ (НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА)

А.С. Богданова, студентка

Научный руководитель: Ю.В. Печин, канд. психол. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Общественная инициатива – это самостоятельное активное общезначимое деяние, направленное на достижение социальных, политических, экономических целей, реализуемое гражданином, группой или объединением граждан в не запрещенных правом формах, таких как гражданская законодательная и правотворческая инициативы, обращения граждан, инициация процедуры отзыва глав субъектов и депутатов представительного органа муниципального образования.

В современных условиях развития гражданского общества реализация общественных инициатив выступает формой участия населения в решении вопросов местного значения и общественно-значимых задач. Создание условий для активного участия населения в жизни города является одним из приоритетных направлений деятельности органов местного самоуправления.

Уровень общественной активности населения города Новосибирска в решении вопросов местного значения на сегодняшний день достаточно высокий: в городе зарегистрировано более 4459 общественных объединений, в том числе национально-культурных автономий и организаций, 135 ТОС, выступающих с общественными инициативами и социально значимыми проектами [5].

В соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» [1] управление общественных связей мэрии города Новосибирска оказывает

финансовую, информационную, имущественную и методическую поддержку социально ориентированным некоммерческим организациям.

Финансовая поддержка оказывается в рамках проведения конкурса социальнозначимых проектов, разработанных некоммерческими организациями и физическими лицами – выборными лицами, активистами территориальных общественных самоуправлений, для предоставления субсидий в виде муниципальных грантов в сфере поддержки общественных инициатив.

Имущественная поддержка предоставляется путем передачи во владение и (или) пользование (в том числе по льготным ставкам арендной платы) имущества, находящегося в муниципальной собственности.

Для поддержки общественных инициатив граждан мэрия города Новосибирска открыла сеть ресурсных центров общественных объединений (РЦОО). Основной задачей их работы является выстраивание взаимодействия социально ориентированных некоммерческих организаций, бизнеса, органов власти и жителей районов города [4]. Такая работа позволяет повышать уровень социальной привлекательности территории, развивать комфортную среду для деятельности жителей и гостей Новосибирска.

Сегодня в городе Новосибирске работает 13 РЦОО во всех районах города. Для ведения финансово-хозяйственной деятельности создано муниципальное казенное учреждение «Координационный центр «Активный город».

Ресурсные центры оказывают следующие виды поддержки:

- способствование созданию условий (материальных, организационных, методических, финансовых) для реализации социально полезных общественных инициатив и проектов

- предоставление на бесплатной основе помещений и материальной базы ресурсных центров для реализации общественных инициатив;

- методическая и информационная поддержка общественных инициатив;

- выявление и консолидация общественных инициатив своего района.

С созданием ресурсных центров общественных объединений:

- значительно возросло число жителей, участвующих в информационно-консультативных мероприятиях на территории всех районов города, повысилось качество мероприятий за счет активного привлечения специалистов, повысилась информированность жителей города о деятельности некоммерческих организаций, формах и механизмах взаимодействия органов местного самоуправления с общественностью;

- увеличилось число обращений жителей за услугами специалистов: юристов, психологов, специалистов ЖКХ, здравоохранения, культуры за информационной, консультативной и методической помощью;

- деятельность РЦОО позволила в постоянном режиме оказывать методическую помощь некоммерческим организациям, вследствие чего происходит рост числа и повышение качества заявленных и реализованных проектов в сфере поддержки общественных инициатив;

- создание и организация деятельности общественных советов районов на базе ресурсных центров обеспечивает возможность консолидации общественных организаций, власти и бизнеса для решений проблем района;

- деятельность РЦОО способствует воспитанию зрелого, грамотного гражданского общества, способного работать конструктивно, взвешенно и позитивно; способствует образованию новых общественных структур и организаций;

- активное взаимодействие РЦОО с администрациями районов позволяет оперативно реагировать на различные запросы общественников из разных социальных групп населения, что позволяет в значительной мере снижать социальную напряженность;

- деятельность РЦОО позволяет консолидировать различные сегменты некоммерческого сектора, в частности – общественные организации и ТОС

- регулярное освещение в СМИ, на сайте УОС мэрии и других интернет-ресурсах общественно значимых мероприятий, организованных через РЦОО, позволяет создать постоянно действующий информационный канал о деятельности НКО.

Для поддержки инициатив жителей города Новосибирска в развитии территорий по месту жительства, мэрия города уже более 15 лет развивает институт территориальных общественных самоуправлений (ТОС).

Под территориальным общественным самоуправлением понимается самоорганизация граждан по месту жительства на территории города Новосибирска для самостоятельного осуществления собственных инициатив по вопросам местного значения.

Порядок организации и осуществления территориального общественного самоуправления (ТОС) в городе Новосибирске определяется в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [2], Уставом города Новосибирска, Решением Совета депутатов города Новосибирска от 19.04.2006 № 230 «О Положении о территориальном общественном самоуправлении в городе Новосибирске» [3]. Основные направления деятельности ТОС:

- благоустройство территории;
- содействие в решении вопросов жилищно-коммунальной сферы;
- организация досуговой работы по месту жительства;
- организация работы с детьми и молодежью по месту жительства;
- социальная поддержка населения;
- содействие в поддержании общественного порядка по месту жительства
- информирование жителей о реализации планов социально-экономического развития районов города.

В городе Новосибирске осуществляют свою деятельность 137 ТОС. На карте есть адреса ТОС и контактные данные председателей ТОС, к которым можно обратиться жителям для поддержки своих инициатив или оказания помощи по проблемным вопросам.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. О некоммерческих организациях: Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8824/
2. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8824/
3. Решение Совета депутатов города Новосибирска от 19.04.2006 № 230 «О Положении о территориальном общественном самоуправлении в городе Новосибирске».
4. Постановление от 15 ноября 2016 г. № 5193 О муниципальной программе «Муниципальная поддержка общественных инициатив в городе Новосибирске на 2017 - 2020 годы» (в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 15.03.2017 № 989)
5. Официальный сайт города Новосибирска. [Электронный ресурс].- Режим доступа: <https://novo-sibirsk.ru/dep/society/structure/society-initiative/>

СОВРЕМЕННОЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ БОЛОТНИНСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

В.С. Военков, магистрант

А.В. Гааг, канд. экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Муниципальная социально-экономическая политика - это важнейшая составная часть систем местного самоуправления. Социально-экономическая политика муниципального образования - это взаимосогласованная совокупность социальных, экономических, экологических целей и установок (ориентиров), а также способов их достижения, разработка и практическая реализация которых осуществляется самим местным сообществом и органами самоуправления. Цель муниципальной социально-экономической политики - улучшение качества жизни населения, образующего местное сообщество, и увеличение его вклада в развитие всего общества [1].

Специфика муниципального управления определяется, прежде всего, особенностями муниципального образования как объекта управления, включающего все стороны жизни людей. К примеру, говоря об эффективности муниципального управления, невозможно ограничиться лишь экономической эффективностью, оставляя вне рассмотрения социальную, «нравственную» эффективность тех или иных управленческих решений. При этом жители муниципального образования одновременно являются как объектом, так и субъектом управления по отношению к системе органов муниципального управления, так как население управляет своими делами или непосредственно (через выборы, референдум), или опосредованно (осуществляя контроль за деятельностью органов муниципального управления) [4].

Основной задачей управления социально-экономическим развитием муниципального образования является эффективность ведения местного хозяйства и увеличение на этой основе бюджетных и внебюджетных доходов, необходимых для решения местных задач, связанных с улучшением качества жизни местного сообщества, а также рост качества жизни - обеспечение занятости и создание надежной налоговой базы для местного бюджета, позволяющей реализовывать необходимые социальные программы.

Болотнинский район был образован в 1924 году. Территория района общей площадью 3374 кв. км расположена в крайней северо-восточной части Новосибирской области на расстоянии 126 км от областного центра г. Новосибирска, граничит с Томской, Кемеровской областями, Мошковским, Тогучинским и Колыванским районами.

На территории района расположено 15 муниципальных образований, 57 населенных пунктов. Численность населения Болотнинского района на 01.01.2019 года составила 27 194 человека.

Административный центр – г. Болотное, расположен на пересечении автомобильных дорог, идущих в трех направлениях: г. Кемерово, г. Томск, г. Новосибирск.

Район обладает достаточными возможностями развития экономики - природоресурсным, трудовым, производственным потенциалом, обеспечен подъездными путями, разгрузочными площадками.

Специализацией района является сельское хозяйство. Данным видом деятельности в районе занимаются 11 сельскохозяйственных предприятий, 22 крестьянских (фермерских) хозяйств, 3455 ЛПХ.

По итогам 2018 года на территории района убрано 100% посевных площадей. В хозяйствах всех категорий посевная площадь составила – 27245 га, в том числе зерновые и зернобобовые культуры – 19946 га, из них пшеницы – 10771 га, технических культур (рапса) – 2093 га, кормовые культуры 5141 га. За 12 месяцев 2018 года всеми сельхозпроизводителями района произведено продукции на сумму 847,0 млн. рублей, что составляет 122,63 % к уровню прошлого года.

Малое предпринимательство, как субъект экономики, существует на территории Болотнинского района более пятнадцати лет. Отраслевая структура малого предпринимательства представлена всем разнообразием видов деятельности, характерных для района в целом: это производственная деятельность, сельское хозяйство, торговля, общественное питание, сфера услуг и др.

По данным налоговых органов на 01.01.2019 года в районе действует 177 субъектов малого предпринимательства, 633 индивидуальных предпринимателей, что составляет 127,36 % к аналогичному уровню прошлого года. На долю предприятий малого бизнеса и предпринимателей приходится 79 % объема выпуска товаров, работ и услуг, произведенного за 12 месяцев текущего года.

В настоящее время вопросы поддержки малого и среднего предпринимательства приобретают особое значение, так как создание условий для устойчивого развития малого и среднего бизнеса может обеспечить дополнительную занятость и рост производства.

По итогам 2018 года отмечается улучшение качества жизни населения за счет увеличения реальных доходов населения, роста оплаты труда работников, за счет системы мер, направленных на повышение эффективности использования финансовых средств, развития системы социальной поддержки нетрудоспособного населения.

Начисленная среднемесячная заработная плата по крупным и средним предприятиям, некоммерческим организациям в районе по итогам 2018 года составила 28854 рублей (на 7,44% выше уровня 2017 года). По полному кругу предприятий и организаций - 22855 рублей. Её номинальный размер в сравнении с аналогичным периодом прошлого года увеличился на 10,02 %. Размер среднемесячной заработной платы работников бюджетной сферы за 12 месяцев 2018 года составил 24862,00 рублей, в том числе в образовании – 23973,00 рублей, культуре – 30330,00 рубля.

Дошкольное образование Болотнинского района в 2018 году представлено 21 образовательным учреждением, реализующим образовательную программу дошкольного образования, с общей численностью детей – дошкольников – 1040 дошкольников в возрасте от 1,5 до 7 лет:

. В единой базе данных «О системе дошкольного образования Новосибирской области» по Болотнинскому району на 31.12.2018 года поставлено на очередь 243 ребенка в возрасте от 0 до 3х лет.

Сеть учреждений культуры района создает благоприятные условия для доступности населения к культурным ценностям, удовлетворению потребностей в их духовно-нравственном развитии и представлена: 15 муниципальных учреждений культурно-досугового типа, в состав которых входят: РДК им.Кирова, 2 СДК районный организационно-методический центр, 8 СК, 2 СДК районный организационно-методический центр, 21 библиотека; МКОУ ДОД «Детская школа искусств»; Районный музей и филиал в с. Зудово.

Населению предоставлен широкий спектр культурных услуг, выбор заниматься тем или иным видом творчества, развивать свои творческие способности, посещать музей, библиотеки, проводимые работниками культуры концерты и другие культурные общественные мероприятия.

Доля налоговых и неналоговых доходов местного бюджета (за исключением поступлений налоговых доходов по дополнительным нормативам отчислений) в общем объеме собственных доходов бюджета муниципального образования (без учета субвенций) в 2018 году составила 13,02 %, что на 1,29 % ниже уровня 2017 года [2].

Район обладает достаточными возможностями развития экономики - природоресурсным, трудовым, производственным потенциалом, обеспечен подъездными путями, разгрузочными площадками. Структура экономики муниципального района представляет собой многоотраслевой комплекс, в состав которого входит: промышленность, сельское хозяйство, торговля, транспорт, строительство, что положительно влияет на социально-экономическое развитие муниципального образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ»
2. Администрация Болотнинского района Новосибирской области: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bolotnoe.nso.ru>.
3. Устав администрации Болотнинского района Новосибирской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bolotnoe.nso.ru/page/21>
4. Направления устойчивого развития Каргатского района Новосибирской области / Маслова Ж.А., Гааг А.В. // Социально-экономические проблемы совершенствования управленческой деятельности: теория и опыт: сборник трудов научно-практической конференции студентов и магистрантов (с международным участием). – Новосибирский государственный аграрный университет. – 2017. – С. 107-108.
5. Филиппов Ю.В. Маркетинг муниципального образования: учебное пособие / Ю.В. Филиппов, Т.А. Мясникова. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т., 2012. – 63 с.

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В.С. Военков, магистрант

А.В. Гааг, канд. экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Управление социально-экономическими процессами - важная подсистема в системе муниципального образования, призванная решать комплекс соответствующих задач. Система муниципального управления социально-экономическим развитием может быть представлена в виде обобщенной модели, включающей в себя субъекты, объекты, цели, задачи, технологию и процедуры управления.

В настоящее время возрастает потребность в управлении социально-экономическими процессами муниципального образования, так как в области социально-экономического развития существует немало проблем, обусловленных общим состоянием экономики, ходом и результатами экономических реформ, а также состоянием материальных и финансовых ресурсов муниципальных образований. Все эти факторы резко ограничивают возможности отдельных муниципальных образований по проведению активной социально-экономической политики, обостряют традиционные проблемы и способствуют появлению новых негативных процессов и социально опасных явлений (спад производства, безработица, хронические задержки заработной платы и пособий, социальное сиротство и безнадзорность, невыполнение важнейших государственных социальных гарантий, заметная поляризация общества, социальная напряженность).

Задающее воздействие в системе управления социально-экономическим развитием муниципального образования формируется на основе общей цели функционирования этой системы. Главная цель управления на уровне муниципального образования - обеспечение устойчивого экономического развития и повышение на этой основе уровня и качества жизни населения.

Под системой управления социально-экономическим развитием муниципального образования следует понимать систему, в которой реализуются функции управления, и которая включает в себя:

- специалистов, объединенных в органы управления;
- используемый комплекс методов управления;
- организационную и вычислительную технику;

- связи между органами управления, объектом управления и внешней средой, которые обусловлены различными способами взаимодействия и потоками управленческой информации;

- документооборот, обеспечивающий выполнение функций, распределенных между органами управления для достижения поставленных перед системой целей;

- жителей муниципального образования.

В системе самоуправления жители (местное сообщество) являются одновременно и объектом, и субъектом управления, поэтому они также включены в систему управления комплексным социально-экономическим развитием муниципального образования [4].

В соответствии с поставленными целями и решаемыми задачами в системе управления социально-экономическим развитием муниципального образования строится блок планирования и прогнозирования, предусматривающий разработку соответствующих прогнозов, программ и планов.

В системе муниципального управления социально-экономическим развитием местные органы власти выполняют контрольные функции и функции, связанные с регулированием отклонений состояния «выхода» системы от заданных значений. Чтобы данная система поддерживала относительно стабильное состояние при наличии внешних и внутренних возмущающих воздействий, она должна обладать информационным вводом, который сообщает, действительно ли система достигла устойчивого состояния и не подвержена ли она опасности разрушения. Поэтому в системе муниципального управления социально-экономическим развитием должен присутствовать блок слежения за вводами (информацией, социальными ресурсами) и выводами, способный корректировать ее функционирование на основе сигналов обратной связи [6].

Формирование системы управления социально-экономическим развитием на муниципальном уровне зависит от ситуационных факторов конкретного муниципального образования.

Законом Новосибирской области от 02.06.2004 № 200-ОЗ «О статусе и границах муниципальных образований Новосибирской области» закреплён статус Болотнинского района как муниципального района [2]. Структура органов местного самоуправления Болотнинского района представлена на рисунке 1, согласно Устава муниципального района, принятого решением 17 сессии Совета депутатов Болотнинского района Новосибирской области (второго созыва) от 27.06.2012 года.



Рисунок 1 - Структура органов местного самоуправления Болотнинского района Новосибирской области

В структуре администрации выделяют 4 управления, 12 отделов, администрация, ревизионная комиссия, управляющего делами главу администрации и 3 его заместителя. Полномочия администрации осуществляются в соответствии с Уставом Болотнинского района. Приоритетные направления социально-экономического развития Болотнинского района Новосибирской области представлены на рисунке 2.

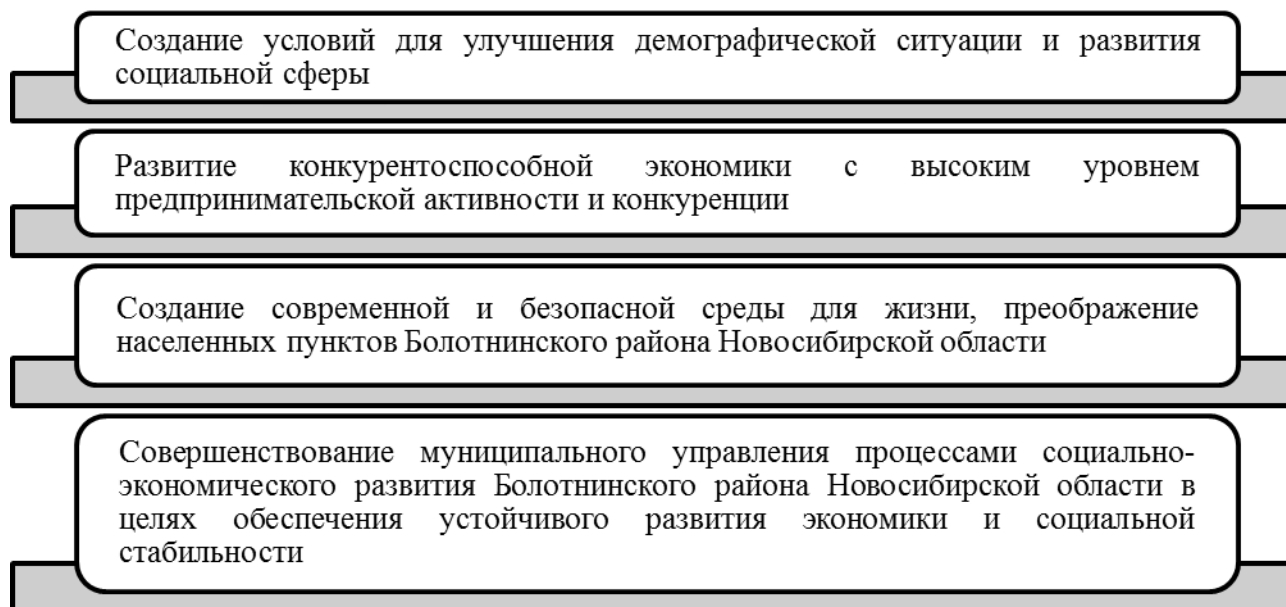


Рисунок 2 - Приоритетные направления социально-экономического развития Болотнинского района Новосибирской области

Достижение указанных приоритетов планируется в рамках реализации прогноза социально-экономического развития Болотнинского района Новосибирской области на 2020 год и плановый период 2021 и 2022 годов.

Успешное социально-экономическое развитие территории муниципальных образований напрямую зависит от эффективности деятельности органов местного самоуправления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ»
2. Закон Новосибирской области от 02.06.2004 № 200-ОЗ «О статусе и границах муниципальных образований Новосибирской области»
3. Администрация Болотнинского района Новосибирской области: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bolotnoe.nso.ru>.
4. Ворошилов, Н. В. Эффективность муниципального управления: сущность и подходы к оценке [Текст] / Н. В. Ворошилов // Проблемы развития территории. - 2015. - № 3 (77). - С. 143-159.
5. Устав администрации Болотнинского района Новосибирской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bolotnoe.nso.ru/page/21>
6. Управление социально-экономическим развитием муниципального образования / Подолякин В.А., Афанасьева Т.А. // Современный ученый. – 2016. – № 1. – С. 9-11.
7. Управление социально-экономическим развитием регионов Сибирского федерального округа / Коченевская Д.П., Гааг А.В. // Прикладные аспекты студенческой науки: сборник научных трудов по материалам XV Региональной научной студенческой конференции аграрных вузов Сибирского федерального округа. – Ответственный за выпуск: Гаврилец Н.В. – 2016. – С. 410-414.

ПОКОЛЕНИЕ Z – КТО МЫ?

Д.А. Дружинина, ученица 10 «Б» класса

Научный руководитель: Н.Н. Сахутина, учитель русского языка и литературы
МКОУ СОШ № 105 Купинского района, высшая квалификационная категория

Введение. Сегодня принято ругать молодежь. За то, что они не читают, не учатся, ни к чему не стремятся, часами сидят перед компьютером, не уважают старших... В этом есть и доля истины, насколько бы не были прекрасны отдельные представители этой молодежи, но в массе своей они производят не самое приятное впечатление. Их интересы, цели и стремления не понятны их родителям – представителям поколений X и отчасти Y – и вызывают опасения у социологов и психологов. Какими они будут сегодняшние дети и подростки, представители поколения Z? Чего нам ждать от тех, кто будет после? Как они будут пробовать себя во взрослой жизни, и какое общество они создадут для нас?

В школе нас называют «Дети – гаджеты», «Дети – интернета». Стало очень интересно, а являемся ли мы такими? Отличаемся ли мы от тех детей, которые жили раньше. Я заглянула во «всемирную паутину». Там узнала о «теории поколений», разработанной американскими учеными Нейлом Хоувом и Вильямом Штраусом. Теория гласит, что на каждое поколение влияют различные факторы. В основу данной теории лег тот факт, что системы ценностей у людей, выросших в разные исторические периоды, различаются. Это связано с тем, что ценности человека формируются не только в результате семейного воспитания, но и под влиянием общественных событий, всего контекста, в котором он находится в период взросления. Значение имеет все: экономические, социальные, технологические, политические факторы.

Современные подростки действительно другие и взрослым нужно принять этот факт и научиться понимать их поступки, говорить с ними на одном языке. А для этого давайте разберёмся, что из себя представляют современные дети и какими общими чертами они обладают.

Я решила написать проект про современное поколение.

Цель: изучить основные признаки поколения Z.

Задачи:

1. Узнать теорию поколений.
2. Выделить основные признаки поколения Z.
3. Провести анкетирование.

Объект: поколение Z

Гипотеза: по данной теории учащиеся школы до 10 класса относятся к поколению Z

Методы исследования: теоретический уровень: изучение и обобщение, анализ и синтез, анкетирование, изучение литературы.

Теоретическая значимость моей исследовательской работы заключается в том, что результаты исследования могут быть использованы учителями школы в своей работе, чтобы лучше понимать своих учеников,

Практическая значимость моей исследовательской работы заключается в том, что результаты исследования могут быть использованы учащимися для познания самих себя.

Основная часть.

Теория поколений создана в 1991 году американскими учеными Нейлом Хоувом и Вильямом Штраусом. Они подробно изучили такое понятие, как «поколение». Адаптацию теории поколений для России в 2003–2004 году выполнила команда под руководством Евгении Шамис.

В основу данной теории лег тот факт, что системы ценностей у людей, выросших в разные исторические периоды, различаются. Это связано с тем, что ценности человека формируются не только в результате семейного воспитания, но и под влиянием общественных событий, в котором он находится в период взросления. Значение имеет все:

экономические, социальные, технологические, политические факторы. Формирование ценностей происходит согласно данной теории примерно до 12–14 лет.

Сейчас в России живут представители следующих поколений

Величайшее поколение (1900–1923).

Молчаливое поколение (1923–1943).

Поколение беби-бумеров (1943–1963).

Поколение X (1963–1984).

Поколение Y (1984–2000).

Поколение Z (с 2000).

Остановимся на каждом поподробнее.

Величайшее поколение (1900–1923)

Базовые ценности людей, принадлежащих к данному поколению, формировались до середины 30-х годов прошлого века. Их отличают трудолюбие, ответственность, вера в светлое будущее, приверженность идеологии, семья и семейные традиции, категоричность суждений. Деньги для них ценностью не являются. Видимо, это объясняется тем, что деньги за время их жизни неоднократно обесценивались, становились бумажками, и люди много раз теряли все, что наживали.

Молчаливое поколение (1923–1943)

Ценности этих людей формировались до середины 50-х годов.

Понятие «семья» для них – святое понятие. Только в семье он может говорить на любые темы, обсуждать проблемы, потому что родные точно не предадут и не подведут. В остальных же местах они будут контролировать себя. Отсюда и название поколения – молчаливое. Люди, принадлежащие к данному поколению, уважают законы, должности и статусы других людей, они очень законопослушны. Отдых у них часто связан с пополнением запасов, в шкафах соленья, варенья и консервы.

Поколение беби-бумеров (1943–1963)

Наименование поколение получило из-за послевоенного всплеска рождаемости. Они выросли в настоящей супердержаве.

Они верили в свою страну так, как не верили ни до них, ни после них, и верят, наверное, до сих пор. События, которые предопределили судьбу этого поколения, очень мощные. Эти люди – оптимисты, командные, коллективные люди.

Сейчас представители этого поколения, «бумеры», достаточно активны, ходят в фитнес-центры, бассейны, осваивают новые гаджеты и интернет, ездят по другим странам в качестве туристов.

Поколение X, или Неизвестное поколение (1963–1984)

Это так называемое поколение с ключом на шее, дети, которые приучались к ранней самостоятельности, сами делали уроки, умели разогревать себе обеды, оставленные на плите. «Иксы» делают выводы, основываясь на собственном опыте, но при этом сильно ориентированы на мнение близких людей. Все компании, делающие бизнес на полуфабрикатах и фастфуде, должны быть благодарны своим появлением именно представителям поколения X.

Главная ценность «иксов» – иметь возможность выбора. Патриотизм у представителей данного поколения выражен гораздо слабее, чем у предшественников.

Поколение Y, или поколение Миллениум, Next (1984–2000)

В исследованиях поколение Y еще называют Поколением большого пальца в связи с тем, что сотовый телефон для них существовал практически всегда и эти ребята умеют очень быстро писать SMS.

Почти все представители поколения Y не приучены к самостоятельности. Они выросли уверенными в собственной ценности. В связи с тем, что внешняя среда вокруг них менялась очень быстро в период их взросления, им стали присущи такие черты, как желание получать немедленное вознаграждение за проделанную работу.

Важный аспект для «игреков» – это мода, бренды. Даже спортом они занимаются не для того, чтобы победить, быть здоровым или лучше себя чувствовать, а потому, что это модно и приносит удовольствие.

Поколение Z (с 2000г.)

Вот как описывает поколение Z американский детский психолог Шерри Постник-Гудвин: «Они предпочтут текстовое сообщение разговору. Они общаются в сети – часто с друзьями, с которыми никогда не виделись. Они редко бывают на улице, если только родители не организуют их досуг. Они не представляют себе жизни без мобильных телефонов. Они никогда не видели мира, в котором не было высоких технологий или терроризма. Компьютеры они предпочитают книгам и во всём стремятся к немедленным результатам. Они выросли в эпоху экономической депрессии, и от них всеми ожидается лишь одно – быть успешными. Большинство из них очень быстро взрослеют, видя себя значительно старше своих лет».

А теперь я хочу более подробно остановиться на теории поколения Z.

Представители поколения Z активно используют планшеты, iPad, VR- и 3D-реальность. Зачастую термин «поколение Z» рассматривается в качестве синонима термина «цифровой человек». Поколение Z интересуется наукой и технологиями (например, предполагается, что многие представители поколения будут заниматься инженерно-техническими вопросами, биомедициной, робототехникой), а также искусством. Также предполагается, что поколение будет экономными и вести здоровый образ жизни.

Теперь интернет не ограничивается домашним компьютером и может быть доступен в любой момент, благодаря новым мобильным телефонам, смартфонам или карманным устройствам. К тому же поколение Z – первое поколение, полностью родившееся во времена глобализации и постмодернизма.

Ценности поколения бывают разные, но их можно объединить в четыре основные группы: здоровье (физическое благополучие и безопасность), семья, социальные ценности (карьера, материальное положение) и ценности духовные (образование, культура). Ценности здоровья для нового поколения будут еще более актуальны. Люди будут осознавать, что для поддержания здоровья при современном образе жизни нужно прикладывать больше усилий, и потребление в этой сфере будет расти. А вот вторая группа ценностей – семейные – в глазах нового поколения обречена на постепенную девальвацию. Перемещение внимания будет происходить в сторону социальных ценностей – карьера и благосостояние. Но вспоминая про гиперактивность, повышенную конфликтность и проблемы с эмоциями можно ожидать, что это общество будет склонно к более острой конкуренции людей друг с другом, конкуренции не корпоративной, а персональной. Новое поколение будет еще больше, чем предшественники, стремиться расталкивать окружающих локтями для достижения личных целей. А четвертая группа ценностей – духовная – для значительной массы молодежи опять же будет обесцениваться. Группа людей высококультурных, для которых образование, духовность, личностное развитие имеют высокий приоритет, будет сокращаться.

Самым старшим представителям этого поколения едва исполнилось 18 лет. Однако они уже пользуются дурной славой. Маркетинговые компании и СМИ объявили, что это поколение «экранозависимо», а концентрация внимания у них очень плохая. На их плечи также взваливают спасение мира и необходимость исправления ошибок прошлого. Отметим, что теория поколений зачастую не обладает достаточной научной точностью, и исследования в этой области – процесс запутанный. Это касается и последних научных статей. Многие недавние исследования, тема которых – теория поколений, полны стереотипов и предубеждений. Представители поколения Z не заслуживают такого несправедливого отношения. Уже сейчас эта группа составляет около четверти населения, а уже к 2020 году около 40% потребителей будет приходиться именно на нее. Поэтому для взрослых крайне важно понять это поколение.

«Восьмисекундные фильтры»

Если верить недавним исследованиям, то можно отметить, что у поколения Z продолжительность внимания сократилась до 8 секунд. Они не могут сосредоточиться ни на чем более длительное время. Однако правильнее было бы говорить, скорее, о «восьмисекундных фильтрах». Представители этого поколения выросли в мире, в котором возможности просто безграничны, а вот времени на все не хватает. Именно поэтому они адаптировались к необходимости очень быстро оценивать и просеивать огромные объемы информации. В мобильных приложениях и сети интернет они полагаются на секции и вкладки, где собран наиболее свежий и популярный контент. Представители поколения Z легко анализируют огромные объемы информации, быстро выискивая нужные ответы. Если вы не можете большой объем информации выразить пятью словами и одной большой картинкой, то вам не достучаться до представителей поколения Z.

Следование за кураторами

Представители этого поколения следуют за кураторами. Они доверяют им, пытаются понять, где находится наиболее адекватная информация и лучшие развлечения. Все эти инструменты необходимы поколению Z для того, чтобы уменьшить потенциальный выбор из множества вариантов. Однако если эта группа посчитала что-либо достойным своего внимания, ее представители могут стать преданными делу и очень сосредоточенными. Интернет в их эпоху позволил любую тему изучать глубоко и узнавать очень многое от своих единомышленников.

Социальные взаимодействия

Поколение Z развивается в век чатов, форумов, сообществ. Они вроде бы и вместе, но каждый в своем гаджете, каждый у себя дома. Семья для них самое безопасное место на земле: «Увидимся» - «Спишемся». Этим детям свойственна высокая социальная активность и необходимость постоянно обмениваться информацией. Плохо воспринимают большие тексты и быстро ориентируются в визуальной информации.

Поколение Z медиа часто рисуют как группу жителей Сети, социально неумелых. Люди более старшего возраста не могут понять, для чего молодежь столько времени проводит в онлайн.

Влияние социальных медиа поколение Z

Поколение Z на личном уровне стремится быть немедленно принятым и одобренным посредством социальных медиа. Именно здесь проходят важные беседы, находятся их сверстники. С помощью социальных медиа они управляют несколькими личностями для того, чтобы суметь удовлетворить каждую из аудиторий, а также уменьшить риск конфликта. Поколение Z на профессиональном уровне очень внимательно относится к негативным стереотипам, которые преследуют поколение Y. Его представители стремятся выделиться способностью выживать и усердно работать в офлайне. Поколение Z находится между двумя силами: социальные медиа ему необходимы для того, чтобы строить личные бренды, однако оно не хочет, чтобы соцсети определяли то, кем его представители являются на самом деле. Те, кто принадлежит к поколению Z, стремятся к одобрению общества, однако не хотят быть дифференцированными в смысле профессии.

Истина посередине

Общество склонно или критиковать молодость за то, что она что-то делает иначе, или романтизировать ее. Однако в действительности зорро-поколение (Z) находится где-то посередине. Его представители сталкиваются с проблемами, возникающими на определенном жизненном этапе у всех: расставанием с родителями, началом карьеры, формированием личной идентичности. Однако им приходится делать это в стремительную технологическую эпоху.

В итоге можно назвать одним из главных признаков современных подростков по данной теории это то, что они являются «цифровыми людьми». Главный фактор влияющий на формирование подростка – поколения Z это информатизация и компьютеризация.

Практическая часть. Анкетирование

Для подтверждения или опровержения гипотезы использовался такой вид опроса, как анкетирование.

Для проведения опроса была разработана следующая форма анкеты.

1. Какие гаджеты вы используете (перечислите):
2. Какую бы вы выбрали профессию в будущем?
3. Постоянный ли у вас доступ в интернет?
а) Да б) Нет
4. Сколько времени вы проводите в сети интернета?
5. Как вы проводите своё свободное время?
6. Что вы предпочитаете общение в живую или в сети? (подчеркните)
7. Что бы вы выбрали, если бы вам предложили куда-нибудь сходить в выходные?
а) театр б) кино в) цирк г) дома в интернете
д) дома смотреть телевизор е) свой вариант:
8. Считаете ли вы, что ваше поколение отличается от предыдущих и чем?
9. Как бы вы охарактеризовали современное поколение? (можно прил.)

Было опрошено 60 учащихся 10 А, 10 Б И 10 В классов.

На основе анализа анкеты были сделаны следующие выводы.

Вопрос №1.

Из 60 опрошенных все имеют гаджеты: ноутбуки(34), планшеты (19), телефоны (60).

На вопрос №2. Какую бы вы выбрали профессию в будущем?

Нельзя выделить какие то профессии, которые повторялись бы более 3 раз. Самое главное, что 68% учащихся уже точно знают, кем они будут в будущем.

На вопрос №3. Имеете ли вы постоянный доступ в интернет? Требовался однозначный ответ да или нет.

Да, ответили 100% респондентов. Можно сделать вывод, что все учащиеся в любое время могут воспользоваться интернетом для поиска информации или общения в соцсетях, даже во время урока.

На вопрос №4. Сколько времени вы проводите в сети интернета?

Большая часть учащихся (95%) сидят в «сети интернета» от 3 до 10 часов в день (Учитывая, что 8 часов они спят, 8 часов в школе, примерно 2-3 часа на выполнение домашнего задания, получается, что свободного времени остается всего лишь 5 часов). Как они успевают столько времени проводить в интернете? И только 5% респондентов указывают, что проводят в сети интернет от 15 до 60 минут в день.

Вопрос №5. Как вы проводите своё свободное время?

В результате опроса 18%, в своё свободное время, гуляют на улице, 52% играют в интернете в различные игры, 10% занимаются творчеством, 20% занимаются спортом.

Вопрос №6. Что вы предпочитаете общение в живую или в сети? (подчеркните)

Как бы не было удивительно, но по результату опроса 47% указали на то, что они предпочитают общаться в живую больше, чем в сети.

Вопрос №7. Что бы вы выбрали, если бы вам предложили куда-нибудь сходить в выходные?

- а) театр б) кино в) цирк г) дома в интернете
д) дома смотреть телевизор е) свой вариант:

Нашим респондентам было предложено 6 вариантов, куда сходить в выходные, 58% выбрали сходить в кино, и лишь 18% хотели бы провести выходные дома в интернете. Можно сделать вывод, если бы их досуг был организован, они с радостью бы согласились провести его более культурно.

На вопрос №8. Считаете ли вы, что ваше поколение отличается от предыдущих, и чем?

61% учащихся указали, что современное поколение отличается от предыдущих, указывая на то, что у современных подростков более совершенная техника, у них есть доступ в интернет, и они немного ленивы. Можно предположить, что сами подростки четко

понимают свое преимущество перед более старшим поколением и указывают на свой недостаток.

Вопрос №9. Как бы вы охарактеризовали современное поколение?

17% не смогли дать четкой характеристики современному поколению, и ещё 56% указали, что самая главная характеристика современного поколения — это интернет-зависимость. То есть можно сделать вывод, что учащиеся понимают проблемы современных подростков.

Вывод: Данная работа не претендует на роль полноценного социологического исследования, так как имеет ряд недостатков. Во-первых, то, что анкетированию подверглись не все учащиеся школы. Возможно, вопросы были сформулированы не корректно, учащиеся плохо поняли поставленную перед ними задачу.

В идеале такое исследование целесообразно было бы провести более масштабным.

Мы ожидали не таких ответов, которые дали учащиеся, но всё-таки у учащихся много гаджетов и, половина из них имеет постоянный доступ в интернет, но при этом они продолжают общаться в живую и в свободное время ходить гулять.

Связано это может быть с тем, что Купино – это провинциальный город, и массовая доступность интернета и разнообразных гаджетов пришло немного позже, чем в городах мегаполисах.

Заключение

Мы познакомились с современной «Теорией поколений», узнали какие поколения существуют сегодня. Эта теория не претендует на универсальность, но в доступной форме объясняет отличие одного поколения от другого, выделяя основные факторы: экономические, политические, технические. В результате этих факторов формируется общие признаки для всего поколения. Конечно, нельзя не учитывать индивидуальные особенности каждой личности в отдельности, но общие представления о поколениях можно получить. По современным исследованиям, следующим поколением будет «альфа».

Были рассмотрены основные признаки современных подростков – поколения Z. Выделили те факторы, которые влияют на формирование нового поколения: глобализация, информатизация и т.д. самые главные признаки поколения (по нашему мнению): активное использование «гаджетов», интерес к науке и технике, эгоизм, наглость, «экранозависимость», «восьмисекундные фильтры», работа по плану, виртуальное общение. Проводя свое исследование, я поняла, что почти все это, про нас. Это мы делаем несколько дел одновременно, это мы считаем, что гаджет нам выдали при рождении, это у нас 500 друзей в контакте (которых чаще всего мы не видели в живую), и это мы можем найти нужную нам информацию со скоростью интернета.

После проведения и анализа анкетирования, я сделала следующие выводы. Гипотеза подтвердилась частично. В результате было решено разработать анкету в онлайн-режиме, для быстрого определения «Цифровой ты человек или нет?»

На сегодняшний день полученная мною информация очень важна как педагогам, так и родителям. Ведь взрослым, чтобы понять детей, нужно знать какие они. Как с ними общаться, что их интересует. На основные характеристики нового поколения влияют объективные процессы, происходящие в обществе: глобализация, компьютеризация, повсеместное использование интернета. Мы не вправе обвинять их в использовании интернета для поиска информации, использовании современных технологий, которые им доступны. Можно сделать вывод, что современные дети не похожи на предыдущие поколения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Санжаревский И.И. История, методология и техника исследования проблем общества и личности в социологии. Тамбов, 2012 (Глава 3)
2. Решетников О.В. Поколение Z и недалекое будущее рынка труда. Санкт-Петербург, 2014

3. Информационные источники
4. http://mansa-uroki.blogspot.ru/2016/04/z_12.html библиотека.
5. https://ru.wikipedia.org/wiki/Заглавная_страница
6. Ideomics.ru/ Поколение Z: кто эти люди и чего они хотят?
7. Ht-tl.ru Поколение Z. Кто они?
8. Как воспитывать поколение Z [Электронный ресурс].- Режим доступа: Elenayarskaya.ru

УДК 331.2

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА СОТРУДНИКОВ ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА КАК КЛЮЧЕВОЙ АСПЕКТ, ФОРМИРУЮЩИЙ РЫНОК ТРУДА

Е.А. Киргинцева, магистрант
А.И. Сучков, доктор экон. наук, проф.
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Представлен сравнительный анализ заработной платы специалистов лесного хозяйства в Сибирском федеральном округе со средней оплатой труда в России в период 2016 – 2019 лет и ее влияние на рынок труда лесного хозяйства.

Ключевые слова: лесное хозяйство, заработная плата, сибирский федеральный округ

В настоящее время заработная плата сотрудников лесного хозяйства играет немаловажную роль в формировании и развитии экономики государства, а также устанавливает уровень благосостояния населения. Оплата труда оказывает в большей степени влияние на производительность труда, что влияет на результат работы органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области лесных отношений (далее – ОГВ).

Выбранная тема актуальна сейчас, так как отражает материальное положение сотрудников лесного хозяйства после проведения ряда реформ по повышению уровня заработной платы.

Объектом исследования является система оплаты труда в ОГВ Сибирского федерального округа (далее – СФО).

Цель исследования – анализ заработной платы сотрудников лесного хозяйства и выявление причин отклонений в размерах оплаты труда работников сфере лесного хозяйства на федеральном и региональном уровнях, а также предложение мероприятий по усовершенствованию системы оплаты труда сотрудников лесного хозяйства.

В исследовании использованы статистические данные по фонду оплаты труда в ОГВ СФО и России за 2017 и 2018 гг. Анализ позволяет объективно оценить сложившуюся ситуацию в сфере лесного хозяйства и предложить меры по совершенствованию системы оплаты труда сотрудников лесного хозяйства.

В ходе исследования будут предложены мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда сотрудников лесного хозяйства, которые могут найти практическое применение в ОГВ.

Основным источником доходов современного общества является заработная плата, которая составляет в развитых странах больше половины дохода населения. В нашей стране основная доля дохода также составляет заработная плата.

Заработная плата – сумма денег, которую наемный работник получает от работодателя за выполнение конкретной, указанной в должностной инструкции или описанной в устной форме работы [4].

Порядок, согласно которому рассчитывается среднемесячная заработная плата (далее – средняя ЗП) установлен статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации [1].

Согласно данного порядка, при расчете используются следующие данные:

- фактическую начисленную заработную плату за трудовой год;
- фактически отработанное время по всем календарным месяцам.

Формула для расчета среднего дохода выглядит следующим образом:

$$\text{СЗП} = \text{Выплаты за 12 месяцев} / 12$$

Результаты статистического анализа по средним заработным платам в ОГВ СФО (далее – средняя ЗП в ОГВ СФО) в 2018 году в целом лучше показателей за 2017 год.

Анализируя статистические данные по средней ЗП в Российской Федерации по всем отраслям экономики (далее – средняя ЗП в России по всем отраслям), средней ЗП в ОГВ Российской Федерации (далее – средняя ЗП в ОГВ России) и средней ЗП в ОГВ СФО можно сделать вывод о том, что средняя ЗП в ОГВ СФО значительно ниже данных по средней ЗП в Российской Федерации (таблица 1) [2, 3].

Таблица 1 - Средняя заработная плата сотрудников лесного хозяйства 2017 – 2018 гг.

Субъекты	Средняя заработная, рублей	
	2017 год	2018 год
Республика Алтай	20 613	20953
Республика Тыва	20 117	25472
Республика Хакасия	18 385	18179
Алтайский край	19 447	22931
Красноярский край	30 441	34834
Иркутская область	26 184	30742
Кемеровская область	26 081	29902
Новосибирская область	28 271	30024
Омская область	19 248	22314
Томская область	29 795	34279
Сибирский федеральный округ	23 858	26 963
Российская Федерация	27 617	32 701
Российская Федерация, по всем отраслям экономики	38100	42691

Средняя ЗП в ОГВ России в 2018 году в сравнении с предыдущим годом незначительно увеличилась, с 27 617 рублей до 32 701 рублей (на 18,6 % или в 1,2 раза). При этом в отдельных регионах средняя ЗП в ОГВ СФО практически не изменилась (Республики Хакасия и Алтай).

Самая высокая средняя ЗП в ОГВ СФО за 2017 – 2018 гг. отмечена в Томской области и Красноярском крае, что выше средней ЗП в ОГВ России в 1,5 – 1,8 раз или на 33,4 – 44 %, но ниже средней ЗП в России по всем отраслям в 1,2 – 1,3 раза или на 18,4 – 22 %.

Самый низкий уровень средней ЗП в ОГВ СФО в 2017 – 2018 гг. отмечен в Алтайском крае Омской области и Республике Хакасия, что ниже средней ЗП в ОГВ России в 1,5 – 1,8 раз или на 33,4 – 44 %, ниже средней ЗП в России по всем отраслям в 1,9 – 2,3 раз или на 46,2 – 57,4 %.

Низкий уровень заработной платы сотрудников ОГВ несет последствия такого рода, как отсутствие мотивации у сотрудников, а также поиск дополнительного дохода, и в лучшем случае если это будет вторая работа, а не проворачивание «черных» схем в связи с должностными полномочиями.

Главные проблемы с системой оплаты труда сегодня заключаются в отсутствии четкого понимания работниками сферы лесного хозяйства критериев эффективности деятельности. Необходимо установить на федеральном и региональном уровнях

объективную, предсказуемую, адекватную, своевременную, прозрачную систему оплаты труда сотрудников лесного хозяйства.

Система стимулирования сотрудников лесного хозяйства должна отображать критерии, которые не входят в основной круг обязанностей. Прежде всего, сотрудники лесного хозяйства должны ориентироваться на качество выполнения своих функций и обязанность, а не на количество отработанных дней в году.

В настоящее время сотрудников не интересует результат их основной деятельности, направленной на качественное исполнение переданных полномочий Российской Федерации в области лесного хозяйства, они предпочитают дополнительный заработок, где зачастую выше нагрузки, но при этом более привлекательное вознаграждение [6].

Считаю необходимым, обеспечить повышение уровня первоначального оклада сотрудников, затем увеличить размер повышающих коэффициентов, которые позволят сотрудникам лесного хозяйства получать достойную заработную плату.

Средняя ЗП в ОГВ СФО ниже уровня средней ЗП в России по всем отраслям и средней ЗП в ОГВ России. Наиболее результативным подходом к формированию трудового потенциала будущего является оптимальное сочетание обозначенных вариантов в той мере, в какой это диктуется особенностями развития ситуации и эффективностью государственной политики.

Для того, чтобы уровень заработной платы в ОГВ СФО приблизился к уровню средней ЗП в России по всем отраслям и средней ЗП в ОГВ России, необходимо провести следующие мероприятия [5]:

- повысить заработную плату сотрудников лесного хозяйства СФО до уровня среднего уровня заработной платы по стране;

- разработать системы стимулирующих выплат, которые будут ориентированы на улучшение результатов деятельности, а также будут разработаны коллегиально, учитывая специфику деятельности.

Предложенные мероприятия должны повысить эффективность системы оплаты труда в лесном хозяйстве СФО.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации [электронный ресурс]. – Режим доступа: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/
3. Данные форм отчетности Сибирского федерального округа по форме 3-ОИП за 207 и 2018 гг.
4. Иванова, И.А. – Заработная плата – основная форма трудового населения // И.А. Иванова // - Человек и труда. – 2013. – № 5. – с. 90
5. Васильева, Е.А. Аудит трудовых ресурсов как диагностический инструмент в системе управления предприятием / Е.А. Васильева // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. – 2011. – № 24. – С. 70-75.
6. Гуськова, Т.Н. Проблемы экономики моногорода / Т.Н. Гуськова // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. – 2014. – № 11. – С. 115-119.

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В ДЕПАРТАМЕНТЕ ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА ПО СИБИРСКОМУ ФЕДЕРАЛЬНОМУ ОКРУГУ

Е.А. Киргинцева, магистрант
А.И. Сучков, доктор экон. наук, профессор
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Представлен анализ кадрового обеспечения в Департаменте лесного хозяйства по Сибирскому федеральному округу.

Ключевые слова: лесное хозяйство, сибирский федеральный округ, кадровое обеспечение, возраст, стаж, образование

Цель исследований: изучить кадровое обеспечение в Департаменте лесного хозяйства по Сибирскому федеральному округу в 2018 году.

Научные задачи – проанализировать кадровое обеспечение в Департаменте лесного хозяйства по Сибирскому федеральному округу по возрасту, уровню профессионального образования, стажу государственной службы.

Кадровое обеспечение является одним из главных аспектов в осуществлении деятельности органа, так как, по результатам деятельности сотрудников определяется эффективность работы органа в целом [4].

Кадровое обеспечение представляет собой необходимый количественный и качественный состав сотрудников, которые представляют собой комплекс профессиональных, моральных и личностных свойств, предъявляемых к замещению должности государственной службы [5].

В связи с этим исключительную актуальность приобретает оценка кадрового обеспечения в Департаменте лесного хозяйства по Сибирскому федеральному округу (далее – ДЛХ по СФО).

Главным документом по обеспечению кадрового состава ДЛХ ПО СФО является Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а также приказ Рослесхоза о штатной численности ДЛХ по СФО [1].

В соответствии со штатным расписанием количество штатных единиц в ДЛХ по СФО составляет 113. Согласно табл. 1 в ДЛХ по СФО количество сотрудников, замещавших государственные должности и должности государственной гражданской службы (далее – сотрудники) в 2018 году, составляет 54 человека, в том числе 30 женщин и 24 мужчины. Соответственно доля вакантных должностей составляет 52 % [3].

Согласно классификации возрастов, принятой Всемирной организацией здравоохранения молодой возраст составляет 18 – 44 лет, средний возраст 45 – 59 лет, пожилой возраст – 60 – 74 лет, старческий 75– 90 лет, долголетие – 90+ [2].

Доля молодых сотрудников ДЛХ по СФО составляет 67 % от общего количества, сотрудники среднего возраста – 31 %, пожилого возраста – 2 %. В связи с чем, можно сделать вывод о том, что в ДЛХ по СФО молодой коллектив.

Анализируя уровень профессионального образования в ДЛХ по СФО, можно сделать вывод о том, что уровень образования в организации высокий, в связи с тем, что все сотрудники имеют высшее профессиональное образование и около трети сотрудников имеет более 1 профессионального образования.

Необходимо отметить, что профильное профессиональное лесное образование имеют лишь 37 % сотрудников, а образование в области экономики и управления – 80 %, государственного и муниципального управления – 9 %, юриспруденции – 19 %, обороны и безопасности страны – 6 %.

Таблица 1 - Распределение работников, замещающих государственные должности и должности государственного гражданского службы, 2018 г.

Наименование категорий		Количество работников, замещающих государственные должности и должности государственной гражданской службы в 2018 году, чел.		
		женщины	мужчины	всего
возраст, лет	лица в возрасте до 30	10	5	15
	лица в возрасте 30 - 39	8	7	15
	лица в возрасте 40 - 49	7	6	13
	лица в возрасте 50 - 59	3	4	7
	лица в возрасте 60 - 65	1	3	4
уровень профессионального образования в области	лесного хозяйства	10	10	20
	экономики и управления	25	18	43
	государственного и муниципального управления	2	3	5
	юриспруденции	6	4	10
	педагогических наук	1	0	1
	обороны и безопасности страны	0	3	3
стаж государственной службы, лет	до 1	2	0	2
	от 1 года до 5	9	6	15
	от 5 до 10	7	3	10
	от 10 до 15	5	5	10
	от 15 до 25	4	7	11
	25 и более	2	4	6

Проанализировав данные можно сказать, что наибольшее количество персонала работает уже давно и имеет продолжительный стаж работы. Самая многочисленная категория по стажу государственной службы – от 1 года до 5 лет составляет 28 %, затем категория от 15 до 25 лет – 20 %, категории от 5 до 10 и от 10 до 15 равны и составляют по 18,5 %, по категории 25 и более лет – 11 % и самая малочисленная категория до 1 года составляет лишь 4 %.

Проведенный анализ показал, что в ДЛХ по СФО работают высококвалифицированные кадры, имеющие высшее образование (100 %). Большая часть сотрудников замещает государственные должности более 5 лет (69 %), что говорит о высокоопытности коллектива. Средний возраст работников составляет 41 год, что характеризует коллектив ДЛХ по СФО как молодой.

В связи с высоким процентом (52 %) вакантных должностей ДЛХ по СФО следует рекомендовать заполнение указанных должностей путём привлечения новых молодых специалистов. Это трудно выполнимо, поскольку в регионах СФО невысокое количество учебных заведений, подготавливающих специалистов лесного хозяйства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

2. Официальный сайт Всемирной организации здравоохранения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.who.int/ru>.
3. Данные форм отчетности Сибирского федерального округа по кадровому обеспечению за 2018 год.
4. Борисова, Е. А. Управление персоналом для современных руководителей / Е.А. Борисова. - Москва: Наука, 2017. - 448 с.
5. Рогожин, М. Ю. Кадровая служба предприятия / М.Ю. Рогожин. - М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2015. - 424 с.

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Т.Г. Кирьянова, студентка
Научный руководитель: Н.М. Едренкина, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

В современный период идет активный поиск повышения эффективности деятельности органов власти всех уровней. В условиях нестабильной социально-экономической ситуации предлагаются разнообразные методы и модели совершенствования и оптимизации работы органов государственной власти и местного самоуправления.

Одним из наиболее интересных методов, зарекомендовавшим себя на практике выступает проектный метод. Использование проектной деятельности органами муниципальной власти позволяет им решить различные проблемы. Переход на проектное управление позволит повысить эффективность деятельности органов государственной власти, ее прозрачность и открытость.

Внедрение проектного управления в госсекторе – это фактически попытка смещения фокуса деятельности органов власти с исполнения поручений на достижение результатов [1]. Именно важность достижения конкретных результатов в условиях жестких временных ограничений обусловила применение проектных подходов в таких масштабных проектах, как, например, Олимпиада в Сочи.

Еще одна важная новация - проекты будут ранжироваться на основе их ценности для достижения целей госпрограммы. Техника работы с набором мероприятий и проектов внутри пилотных госпрограмм близка к методу управления портфелями проектов. Она подразумевает периодическую приоритезацию задач: когда завершаются старые и появляются новые, приоритеты внутри портфеля могут меняться. Однако все это должно происходить в рамках конечного количества целей, определенных для госпрограммы [5].

Технология выбора приоритетов также позволяет отказаться от прежней практики равномерного сокращения расходов на все мероприятия госпрограммы, к которой приходилось прибегать при нехватке средств. Этот подход приводил к тому, что ни одно из мероприятий не реализовывалось в полной мере. Теперь финансовый приоритет получают в первую очередь те проекты и мероприятия, которые вносят наибольший вклад в достижение целей госпрограммы.

Один из инструментов проектного управления - мониторинг достижения целевых показателей. Он предполагает наличие конкретных целей и показателей, от достижения которых будет зависеть дальнейший ход госпрограммы.

Второй инструмент - планирование и его важный элемент - приоритезация, которые позволяют понять, какие мероприятия и проекты приведут к достижению цели, и при необходимости отказаться от остальных. Из проектного управления также может быть взят инструмент работы с рисками. Пока в госпрограммах риски почти не учитываются.

Благодаря активной деятельности федерального проектного офиса в 2017 году проектное управление достаточно широко распространилось на уровне федеральных министерств и ведомств. В 2018 году основной упор делается на его внедрении в регионах. До появления положения о проектной деятельности среди лидеров в применении этих практик числились Белгородская, Ленинградская, Архангельская области, Приморский край, Ямало-Ненецкий и Ханты-Мансийский автономные округа – победители конкурса «Проектный Олимп», который аналитический центр проводит с 2014 года. Так, Белгородская область занимается этим направлением с 2009 года и уже внедрила собственные стандарты, методики, системы поощрения членов проектных команд. Важно понимать, что большинство проектов любого уровня фактически все равно реализуются на уровне муниципалитетов. Поэтому многие регионы, в частности Белгородская, Ленинградская и Архангельская области, сейчас пытаются просвещать местное самоуправление.

Наиболее интересным, на наш взгляд, является работа в Пермском региональном отделении, где кроме ужесточения контроля в сфере ЖКХ планируется создать единую площадку для дискуссий «Муниципальный клуб», на которой будут обсуждаться актуальные вопросы местного самоуправления. Участниками клуба могут стать все, кто заинтересован в улучшении качества жизни в муниципалитетах и в повышении эффективности работы местных органов власти.

Красноярское региональное отделение реализует проект «Муниципальный дом», активно привлекая ведущих российских и зарубежных экспертов для организации обучающих семинаров для глав муниципальных образований по правовым аспектам функционирования института местного самоуправления, муниципальных служащих и претендентов на замещение должностей муниципальной службы [3].

Нижегородское региональное отделение активно работает над реализацией ряда социальных проектов:

Первый проект «Совет молодых депутатов Нижегородской области», целью которого является укрепление сотрудничества и взаимодействия молодых депутатов представительных органов МСУ муниципальных образований области и формирование кадрового резерва. Тем самым популяризируя роль молодых политиков в деле достижения профессиональных и общественных успехов на начальных этапах личностного становления [3].

Второй проект «Город, в котором хочется жить» направлен на поддержку гражданских инициатив населения города Нижний Новгород в сфере экологии, благоустройства и создания малых архитектурных форм в масштабах улиц, дворов и микрорайонов. В 2013 году в результате проведенного организацией конкурса микропроектов, представленных инициативными группами, финансирование получили 22 заявки на общую сумму до 500 тысяч рублей [2, с.47].

Третий проект «Социальное развитие – возрождение традиций». Данный проект направлен на вовлечение молодежи муниципальных образований в процесс социального развития территорий и сохранения культурных традиций посредством реализации социальных проектов [4, с.15].

Необходимо отметить работу Самарского регионального отделения ВСМС, которое принимает активное участие в вопросах кадровой политики в рамках своих полномочий. Совместно с Правительством Самарской области разработали проект «Внедрение новых образовательных механизмов для «кадрового лифта»». Идея проекта предполагает кратковременные образовательные курсы (деловые игры) для практического обмена опытом профессионалов (имеющих колоссальный опыт работы и фундаментальные знания) и вновь прибывших специалистов. Задача Самарского регионального отделения ООО ВСМС на сегодняшний день состоит в необходимости вовлечения лидеров общественного мнения в свои ряды.

Региональное отделение Брянской области продолжает совершенствовать свою деятельность путем внедрения сразу несколько социально ориентированных проектов.

Проект «Взаимопомощь» призван помочь подросткам и молодежи, находящимся в трудной жизненной ситуации.

Перманентно существует настоятельная потребность в трансформации муниципальных стратегий и мотивации местного сообщества в целях активизации его потенциала и совершенствования. В связи с этим необходимым является внедрение в систему управления развитием муниципальных образований механизма инициативного бюджетирования и инфраструктурной модели, на основе которой данный механизм будет реализован. Представим модель синергии векторов инновационного социально-экономического развития муниципального образования [2, с.34], реинжиниринг которой представлен на рисунке 1.

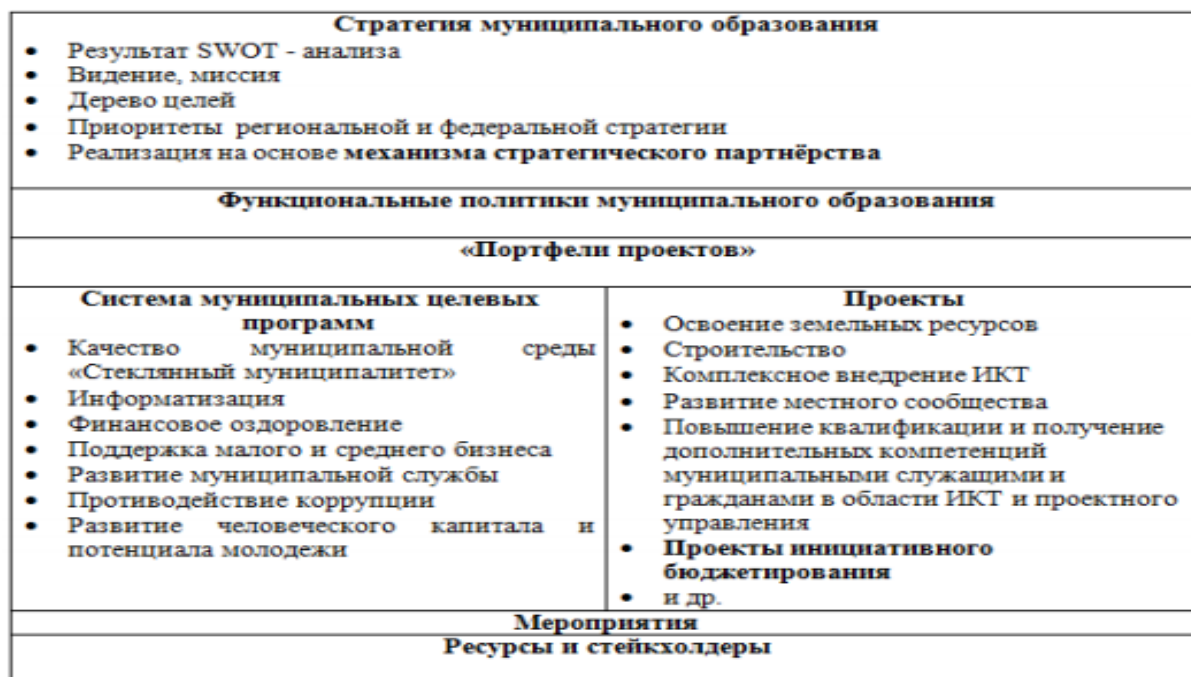


Рисунок 1 – Реинжиниринг модели синергии векторов развития проектного управления в муниципальных образованиях [2, с.44-47]

На рисунке 1 встроен механизм инициативного бюджетирования в «каскад» портфелей проектов муниципального образования, что позволит инструментально обеспечить реализацию других проектов и программ этого уровня стратегического управления и, следовательно, положительно повлиять на систему стратегического управления муниципальным образованием в целом. При этом синергия векторов является объединением свойств элементов системы (целевых программ, проектов, портфелей проектов) и превышает сумму свойств отдельных ее элементов, интегрируя их в стратегическую линию развития муниципалитета.

Инвестирование в развитие муниципальных образований при помощи инициативного бюджетирования является необходимостью. С другой стороны, для роста инвестиций в развитие муниципальных образований нужно обеспечить надежный организационный фундамент в виде развития местного сообщества через формирование «мягких» компетенций и поддержки инициатив граждан, развития местного самоуправления и гражданского общества. При этом «рост экономической базы муниципальных образований должен опережать экономический рост государства, доходы муниципальных образований должны расти быстрее, чем доходы государства [6, с.57]».

В целом следует констатировать, что проектная деятельность активно осваивается муниципальными органами власти. Учитывая вышеизложенное, предлагаем для повышения эффективности деятельности органов местного самоуправления г. Новосибирска внедрить проектное управление и как следствие применение проектных методов для муниципальных

программ. Одним из субъектов системы управления развитием на муниципальном уровне может стать «Проектный офис развития» как базис-проводник принципов инициативного бюджетирования и «активизатор» привлечения граждан к решению социально-экономических проблем, развитию территории через обучение проектной деятельности на базе «Проектного офиса развития», куратор процесса разработки проектов и их презентации в конкурсах в рамках проектов инициативного бюджетирования и соответственно как организационный фундамент развития муниципальных образований в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов [Электронный ресурс]: указ Президента РФ от 28.04.2008 №607. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
2. Бочарова, А.К. Механизм оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации [Текст] // Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2018. – 68 с.
3. Внедрение проектного подхода в систему государственного управления в Краснодарском крае [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://min.kurortkuban.ru/deyatelnost/proektnoe-upravlenie/>
4. Селютина, Е.Н., Холодов, Е.А. Проектное управления в муниципальных образованиях: проблемы нормативно-правовой регламентации [Текст] // Вестник Поволжского института управления. – 2018. – Т. 17. – №3. – С. 13-18.
5. Филипенко, В.И. Эффективность местного самоуправления [Электронный ресурс]: Управленческий портал Югры. – Режим доступа: <http://adminugra.ru/upload/medialibrary/fa8/fa8981c24d63a49618ec3e244fff37d8.pdf>.
6. Хашева, И.А., Ковалева, А.В. Оценка населением эффективности деятельности органов местного самоуправления как фактор развития гражданского общества [Текст] // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика сборник материалов XXV Международной научно-практической конференции г. Новосибирск. – 28 сентября – 25 октября 2016 г. – С. 57.

УДК 331.08

СПОСОБЫ МАССОВОГО ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Д.О. Климова, студентка

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

Аннотация. В статье представлены способы массового подбора персонала организации. Раскрыты плюсы и минусы массового подбора. Представлены рекомендации по осуществлению массового подбора.

Ключевые слова: массовый подбор персонала, таргетированная реклама, кадровые технологии, управление персоналом.

В условиях быстро развивающейся рыночной экономики многим организациям очень сложно быть конкурентоспособными. Лидером организация будет только лишь за счет повышения эффективности деятельности, которая опирается на сохранение и рост знаний, корневых компетенций организации и профессиональных компетенций персонала, на обеспечении эффективных организационных коммуникаций, на повышении производительности индивидуального и коллективного труда.

Одним из основных составляющих эффективной работы организации является управление персоналом которое сегодня невозможно без правильного и грамотного подхода.

Перед специалистом по управлению персоналом стоят большие задачи. В его обязанности входит производить подбор и отбор персонала, аттестацию и учет сотрудников, разрабатывать штатное расписание, рассчитывать заработную плату, составлять аналитические отчеты и многое другое.

Подбор и отбор персонала одна из основных задач, которой занимается специалист по подбору персонала. Его задачей может быть, как подбор топового высококвалифицированного сотрудника, так и закрытие массовых вакансий, которые зачастую требуют высоких навыков и знаний.

Вопрос о массовом подборе на сегодняшний день является актуальным. Перед руководителем всегда стоит задача оптимизации процессов, в том числе и оптимизация массового подбора. Массовый подбор – это большой труд, который не сразу дает результат. Основной задачей является поиск наиболее эффективного метода для массового подбора кадров.

Массовый подбор имеет множество особенностей. Процесс массового отбора необходимо выстроить так, чтобы очень быстро найти большое количество работников, которые обязаны занять свои позиции и овладеть основными навыками деятельности за кратчайшие сроки. Как правило, ключевым фактором данного процесса являются уровень знаний, умений и опыта кандидатов.

При работе с массовыми проектами может возникнуть ряд трудностей, ведь найти большое количество сотрудников за короткий отрезок времени очень сложно. Большинство рекрутеров применяют приложения по подбору персонала. Например «Зарплата.ру», «Worki», «HeadHunter». Размещают открытые вакансии организации в которой они исполняют свою трудовую функцию, или же в самостоятельно ищут подходящего кандидата. Позже в форме телефонного интервью приглашают на собеседование. Этот процесс занимает очень много времени и является очень затратным. В большинстве случаев у специалиста по управлению персоналом восьмичасовой рабочий день. Поиск одного кандидата в приложениях по подбору персонала и звонок ему занимает в среднем около пяти минут, в некоторых случаях и больше. Исходя из этих данных, можно просчитать, что рекрутер за один рабочий день обзвонит, примерно девятью шесть кандидатов. Из которых, согласно статистике, 15% придет на собеседование, а 5% подойдут на данную вакансию. Поэтому при выборе метода привлечения кандидатов лучше использовать несколько вариантов.

Массовый отбор напрямую зависит от рекламы. Большинство организаций не пользуются возможностями рекламы в интернете, в том числе и в социальных сетях. Если проект массовый, интернет-ресурсы всегда дадут ожидаемый результат. Для продвижения организации большинство руководителей используют информационные технологии. Но почему бы не использовать их для привлечения потенциальных работников?

Для эффективного массового подбора современному рекрутеру необходимо овладеть навыками SMM-технологий. Следует привести пример данного способа подбора. Даже если данный проект еще на начальной стадии, есть возможность запустить таргетированную рекламу с объявлением об открытой вакансии в социальных сетях. С помощью правильных настроек рекламы, данный процесс будет являться продуктивным. Объявление увидят тысячи людей. Это значительно сократит временные и денежные затраты.

Чтобы рекламная кампания была максимально эффективной и принесла нужный результат, очень важно перед стартом продумать и сформулировать ее концепцию. Для этого необходимо четко представлять целевую группу, на которую она будет ориентирована, и, уже отталкиваясь от этого, определить место размещения и вид рекламы, которая будет обращена к пользователям. Так же, необходимо проводить анализ данного проекта, чтобы через некоторый период скорректировать условия поиска кандидатов.

В заключении хотелось бы сказать, что массовый подбор должен включать в себя такие определения, как: скорость, массовость и готовность к серьезной и кропотливой работе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кибанов А.Я. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала [Текст]: учеб.-практич. пособие для студентов высш. учеб. заведений – М.: Проспект, 2013. – 75 с.
2. Князева, Е.А., Сербинович, В.В. Компетентностный подход в подборе и управлении персоналом [Текст] // В сборнике Молодежь Сибири – науке России материалы международной научно – практической конференции. 2018. С. 93 – 95.
3. Калошина, Т.Ю., Пахомова, И.А., Рыль, А.В., Подбор персонала как важный этап в практике управления персоналом современной организации [Текст] // Современный взгляд на будущее управленческой науки: сб. трудов IV научно практической конференции студентов и магистрантов факультета экономики и управления (отделения управления), посвященный 15-летию кафедры кадровой политики и управления персоналом (25 ноября 2018 г.). Новосиб. гос. аграр. ун-т. – Новосибирск, 2018. С. 95 – 97.
4. Техники успешного рекрутмента [Текст] – М.: Альпина Пабли., 2016. – 211 с.
5. Чуринова, М.А. Хэдхантинг как метод привлечения высококонкурентного персонала // Новое поколение. 2016. №10. С. 447 – 454. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28435321> (дата обращения: 11.10 2019).

УДК 331: 681.518

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Е.И. Кривченко, студент

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

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

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматривается сущность использования информационных технологий в управлении персоналом организации.

Ключевые слова: информация, информационные технологии, управление персоналом, кадровые технологии информационные технологии в управлении персоналом.

Сегодня информатизация затронула все сферы общественной жизни, в том числе и сферу управления персоналом. И если в индустриальной системе информация играла, скорее, обслуживающую, вспомогательную роль, то информационное общество потребовало перехода к совершенно новым моделям и способам управления.

Чтобы раскрыть сущность информационных технологий, используемых в управлении персоналом необходимо определить, что такое информация, информационные технологии и информационное обеспечение.

Слово «информация» происходит от латинского слова «*informatio*» – разъяснение, изложение, истолкование, в наиболее употребительном смысле означает сведения о чем-либо, передаваемые людьми прямо или опосредованно [1].

Это понятие эволюционировало в течение долгого периода, обозначая вначале «представление» и «понятие», а после «сведения» и их передача. И до сих пор нет общепринятого определения понятия «информация»

Наиболее важным объектом исследования оно стало с появлением кибернетики,

основателем которой считается Н. Винер. Он дал следующее определение информации – «это не энергия и не материя, а обозначение содержания, полученного от внешнего мира в процессе приспособления к нему» [4].

Во второй половине XX века понятие «информация» уже активно использовалось во всех направлениях.

И в настоящее время можно выделить множество толкований понятия «информация»:

- «набор данных, продуцируемых в огромных количествах во всех сферах жизнедеятельности общества» [1];
- «совокупность сведений, используемых для активного воздействия на управляемую систему с целью ее улучшения» [2];
- «необходимый ресурс социально-экономического развития общества, подобный другим ресурсам: трудовым, финансовым и прочим» [3].

В современном мире информация стала особенно важной, ведь от нее зависят все социально-экономические процессы. Это связано с несколькими причинами.

Во-первых, информация стала одной из самых важных сфер деятельности. Если ранее информационные процессы были вспомогательными или играли обслуживающую роль при материальных объектах, то теперь все изменилось.

В Японии, Америке, Европейских странах, и конечно же в России больше 65% - 70% затрат в производственной сфере приходится на работу с информацией, это относится не только к финансовым затратам, но и временным.

Во-вторых, информация определяет масштаб и темп роста множества технологий, и оказывает огромное влияние на общество, так как является основой информационных технологий.

Информационное обеспечение можно рассматривать как способ управления, применяемый в информационном обществе, и направленный на сбор, обработку, хранение и передачу информации субъектам управления (работникам, организациям) для принятия на ее основе управленческих решений; отбор, обучение персонала для обработки информации; определение состава всей циркулирующей информации; распределение задач по передаче информации от места ее сбора до мест использования; повышение технического уровня оснащенности организации; создание современной системы информационной безопасности.

При этом обязательно следует рассматривать информационное обеспечение как систему, которая включает в себя информационные ресурсы, организационно-функциональное, функциональное, программное, техническое, технологическое, правовое, кадровое и финансовое обеспечение и предназначена для сбора, обработки, хранения и выдачи информации пользователям. Если какая-то ее часть не будет функционировать, не будет функционировать и система в целом.

Согласно материалам международной аналитической компании Forrester Research, современные интегрированные HRM-системы содержат шесть основных функциональных блоков, которые отвечают за расчет заработной платы, учет сотрудников, подбор персонала, управление талантами и обучением, а также взаимодействие пользователей с системой (рисунок 1) [7].



Рис. 1. Функциональные блоки HRM-системы

По данным исследования международной аналитической компании ТЕС начиная с 2015 года, в плане выбора функционала HRM-систем наметился серьезный сдвиг в пользу средств управления человеческим капиталом. Так, непосредственно управление сотрудниками востребовано на 75%, аналитика и планирование использования рабочей силы востребовано на 90%, управление эффективностью сотрудников – 67%, социальные инструменты и доставка сервисов на 83%. Расчет же заработной платы востребован всего на 40% [6].

Эволюция информационных технологий привела к эволюции систем управления персоналом, но такие технологии оказались дорогими. HRM-систему третьего уровня могут позволить себе только крупные организации. Маленьким же организациям приходится использовать системы первого и второго уровня.

Стоит сказать, что в современной организации информация должна отвечать целям управленческой структуры и средствам, которыми она намерена их добиваться. Ее качество и достаточность позволяют иметь перед собой действенный план, определять реальные и точные цели управленческих воздействий.

Для примера рассмотрим и проанализируем тип организационной культуры (ОК) условной организации. Стоит отметить, что существует множество подходов к выделению типов организационной культуры и, соответственно, методам их диагностирования. Для

анализа организационной культуры организации можно воспользоваться моделью «рамочной конструкции конкурирующих ценностей», которая предполагает выбор доли каждого из типов организационной культуры.

Для этого использовался опросник OCAI К. Камерона, Р. Куинна [5].

В результате использования такого подхода были построены и сопоставлены профили сегодняшней и предпочтительной культуры условной организации (рисунок 2).

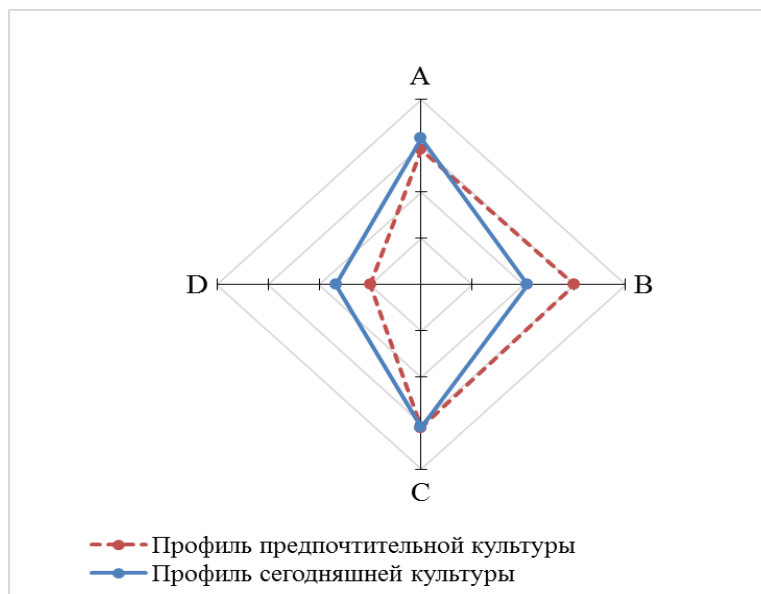


Рис. 2. Профиль организационной культуры

(«А» – клановая ОК; «В» – адхократическая ОК; «С» – рыночная ОК; «D» – бюрократическая ОК)

Существующую организационную культуру сотрудники организации оценивают, как преимущественно рыночную и клановую, в меньшей степени адхократическую и наименьшая доля у бюрократической культуры.

Таким образом, формы проникнуты разделяемыми всеми ценностями и целями, сплоченностью, соучастием, индивидуальностью и ощущением организации как «мы». В то же время, прибыльность, производительность, итоговые результаты являются главными установками бизнеса. Базисные установки культуры заключаются в следующем: внешнее окружение – это враждебный вызов; потребители разборчивы и заинтересованы в приобретении ценностей; организация занимается бизнесом с целью усиления своего положения в конкуренции.

При сравнении с профилем предпочтительной культуры видно, что требуется усиление адхократической культуры и ослабление бюрократической культуры.

В заключении хотелось бы отметить, что в управлении персоналом информационные технологии обладают только потенциальной возможностью стать полезной для пользователя. Действительная цена информационных технологий выявляется после их использования. Использование информационных технологий требует серьезной профессиональной подготовки и четкой организации информационного обеспечения системы управления персоналом организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Акулова, Л.Г. Информационные технологии в управлении персоналом [Текст] / Л.Г. Акулова. – М.: Магистр, 2017. – 268 с.
2. Бакланов, В.В. Введение в информационную безопасность. Направления информационной защиты: учебное пособие [Текст] / В.В. Бакланов. – М.: Наука, 2016. – 235 с.

3. Блинов, А.М. Информационная безопасность: учебное пособие [Текст] / А.М. Блинов. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2017. – 196 с.
4. Винер, Н. Кибернетика и общество [Текст] / Н. Винер, перевод Е.Г. Панфилова. – М.: Изд. иностр. лит., 1968. – 200 с.
5. Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник [Текст] / Л.В. Карташова. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 241 с.
6. TEC 2014 HRM Market Survey Report: What Organizations Want in Human Resources Management Software – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.technologyevaluation.com/research/TEC-report/TEC-2014-HRM-Market-Survey-Report-What-Organizations-Want-in-Human-Resources-Management-Software.html> (дата обращения: 05.11.2019).
7. TechRadar™: Customer-Centric HRM Technology, Q2 2014 by Paul D. Hamerman, Claire Schooley – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.forrester.com/TechRadar+CustomerCentric+HRM+Technology+Q2+2014/fulltext/-/E-RES110445> (дата обращения: 22.10.2019)

РАЗВИТИЕ МЕХАНИЗМОВ ПРЯМОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСЕЛЕНИЯ С ОРГАНАМИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ: ОПЫТ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

Н.В. Лепешкина, магистрант
Б.А. Ковтун, доктор экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В последние годы способы участия граждан в муниципальном управлении расширены, появились возможности проведения публичных слушаний, общественного контроля, оценки социально-экономического развития той или иной территории населением. Однако при всем при этом сохраняется еще ряд проблем.

Ключевые слова: общественное участие, выборы, местный референдум, обращения граждан, публичные слушания, территориальное общественное самоуправление, муниципальный общественный интерес, общественный контроль, общественные палаты.

В настоящее время современное развитие государства основывается «на принципе разделения властей, что предопределяет тщательность разработки вопросов независимости, самостоятельности ветвей государственной власти и их взаимоотношений с органами местного самоуправления, функционирующими в рамках территориальных интересов населения» [5].

Под местным самоуправлением следует понимать, как «форму осуществления народом своей власти, самостоятельное и под свою ответственность решение населением непосредственно или через органы местного самоуправления вопросов местного значения исходя из интересов населения с учетом исторических и иных местных традиций». Таким образом, местное самоуправление предстает перед нами как одна из гарантий самостоятельности, автономности и самореализации гражданского общества [3].

Проявление местного самоуправления заключается в том, что оно делает его участников более свободными. Другими словами, граждане «имеют право, а не обязанность участвовать в местном самоуправлении, выбирать любой вид деятельности и участвовать в общественных объединениях, в соответствии со своими ценностными ориентирами, а также осуществлять свободный выбор своих представителей в органы местной власти».

Круг полномочий местного самоуправления определен актами государства, выступающего источником его власти. Несмотря на то, что местное самоуправление

создаётся населением в рамках демократических процедур и воплощает суверенитет народа, в своей деятельности оно является проводником государственной онтологии. Органы местного самоуправления действуют на основании государственных правовых нормами, в рамках отведенного им правового поля под контролем государственных органов [1].

В Новосибирской области местное самоуправление осуществляется на всей территории: в городских и сельских поселениях, муниципальных районах, городских округах. Органы местного самоуправления несут ответственность за свою деятельность в соответствии с федеральным и областным законодательством. Основные формы участия граждан в местном самоуправлении прописаны в гл. V Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ (ред. от 30 октября 2017 г.) «Об общих принципах организации местного самоуправления». В 2017 году в муниципальных образованиях Новосибирской области было проведено 1136 собраний граждан, 1391 публичное слушание, 183 схода, 165 опросов граждан, 71 конференция граждан.

Министерством региональной политики Новосибирской области осуществляется мониторинг применения форм взаимодействия органов местного самоуправления с населением. На территории Новосибирской области используется порядка 17 форм взаимодействия. Среди них есть как традиционные, устоявшиеся (например, публичные слушания, собрания), так и применяемые сравнительно недавно (дни главы, интернет-технологии). Результаты использования этих форм значительно различаются.

По-прежнему, наиболее распространенной формой участия граждан в осуществлении местного самоуправления выступают публичные слушания, хотя по сравнению с 2016 годом их количество уменьшилось на 280. Из 1391 публичного слушания треть касалась вопросов внесения изменений в уставы муниципальных образований (482, или 35 %), еще треть (491, или 35 %) - по вопросам принятия или изменения местных бюджетов, 275, или 19 %, - по вопросам земельных отношений и градостроительства и только 143, или 11 %, - иные вопросы. Таким образом, публичные слушания в основном проводились в соответствии с требованиями федерального законодательства.

Кроме публичных слушаний, наиболее часто в муниципальных образованиях проводятся собрания и сходы граждан. При этом количество сходов по сравнению с 2016 годом уменьшилось значительно (в 2017 году проведено сходов меньше на 854), в то время как количество собраний увеличилось на 271 по сравнению с 2016 годом. Если публичные слушания проводятся во всех видах муниципальных образований области, то собрания и сходы проводились в 2016 году везде, кроме городских округов. В 2017 году собрания граждан стали проводиться и в городских округах.

Многие эксперты отмечают, что в Новосибирской области очень высокий уровень развития демократичности политической системы. Основная гражданская активность сконцентрирована в Новосибирске, где численность населения составляет 1 511 000 человек, что касается 490 муниципальных образований области, в них активность населения достаточно низкая.

Успешность развития муниципальных районов в первую очередь зависит от того, насколько эффективно осуществляется местное самоуправление на их территории. В современных условиях местное самоуправление осуществляют органы местного самоуправления, население же редко принимает какие-либо решения непосредственно, что обусловлено в первую очередь его нежеланием проявлять инициативу [4].

Характер участия жителей Новосибирской области в местном самоуправлении посредством реализации избирательных прав несет в себе черты, являющиеся типичными для российских муниципальных образований. Прежде всего речь идет о сохранении низкого уровня явки при проведении муниципальных выборов [2].

Рассматривая аспект привлекательности выборов для населения, следует также обратить внимание на то, что существует реальная проблема интереса у граждан. В сельской местности главы муниципальных образований, получая незначительное служебное жалование, обладая большой долей ответственности, поставлены в достаточно жесткие

условия, связанные с реализацией полномочий по решению вопросов местного значения. Что вытекает в отсутствие мотивации у жителей сельских поселений к участию в качестве кандидатов в депутаты представительных органов местного самоуправления.

На сегодняшний момент одним из самых доступных механизмов прямого взаимодействия населения с местной властью в регионе являются обращения граждан.

В Новосибирске в I квартале 2019 года поступило 29 обращений граждан, что на 38% меньше чем в IV квартале 2018 года.

По результатам рассмотрения обращений в I квартале 2019 года дан 29 ответ; из них:

- письменных - 7 (составило 88% от письменных ответов IV квартала 2018г.);
- в электронном виде – 5 (на 17% меньше, чем в IV квартале 2018г.);
- на руки заявителю – 17 (на 47% меньше, чем в IV квартале 2018г.) [6].

Следует отметить, что в городе Новосибирске население исключительно редко обращается к депутату как к механизму влияния на местные вопросы (около 3% населения.), за то в сельской местности преимущественно высоко оценивается роль местных депутатов.

Важную роль в организации взаимодействия муниципалитета и общественности имеют ресурсные центры. В настоящее время на базе центров работает более 350 организаций, созданы районные координационные общественные Советы. В ресурсных центрах открыты консультационно-методические центры, проводятся обучающие семинары по актуальным проблемам деятельности общественных объединений города, консультации, тренинги, обучающие программы. Также на базе Ресурсных центров создан Центр развития добровольчества [7].

Основную задачу взаимодействия населения с властью в определенной мере решает территориальное общественное самоуправление (ТОС).

Практика показывает, что ТОС жизнеспособно там, где муниципальные власти поддерживают инициативы ТОС и оказывают ему постоянное содействие. Современные ТОС вышли на новый уровень – сегодня это партнёры местной власти: значительная часть вопросов местного значения решается сообща.

Одним из возможных способов широкого вовлечения жителей в решение общегородских проблем является проведение встреч главы города, профильных служб с горожанами на местах – на территориях ТОС, и решение возникающих проблем в оперативном режиме.

Сегодня любой ТОС на территории области имеет возможность получить финансовую поддержку на реализацию своего проекта, так как в каждом районе и городском округе действует муниципальная программа развития территориального общественного самоуправления.

Рассмотрение обращений граждан в администрации города также ведётся при участии активистов ТОС: проводится совместная работа с городскими службами по определению первоочередных задач в дорожном хозяйстве, освещении города, уборке мусора, проведении субботников, взаимодействии с управляющими компаниями.

Количество органов территориального общественного самоуправления (ТОС) возросло за два года в сельских территориях Новосибирской области в 6,5 раз. На август 2019 года на территории Новосибирской области работают 715 органов ТОС. При этом самый большой состав в Новосибирске. Из более 600 ТОСов, которые появились в регионе за последние два года, 545 приходится на сельские территории. 12 ТОСов создали в городе Искитим, 3 – в городе Обь и 1 – в наукограде Кольцово, еще около 40 ТОСов работают в Бердске.

Становится очевидным, что деятельная позиция государственных структур в отношении ТОС является положительным явлением.

Таким образом, для эффективного развития гражданской активности в системе местного самоуправления необходимо выбрать оптимальные направления для решения возникших проблем, а также разработать комплексную программу по долгосрочному развитию. Очень важно, чтобы все вопросы носили открытый характер, именно открытость и

гласность повысит качества общественного участия в управлении и усиление роли гражданской ответственности в решении вопросов местного значения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 02.08.2019) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2003. – №40. – Ст. 3822.
2. Аналитический отчет по результатам проведения экспертных опросов с целью мониторинга общественно политической ситуации в муниципальных образованиях Новосибирской области и определения эффективности деятельности органов местного самоуправления: в 2 т. / под ред. К.А. Антонова. - Новосибирск, 2014. – Т. 2. – С. 348.
3. Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России //Межвузовский сборник научных статей Directmedia, 2015. – С. 466.
4. Папело В.Н. Практика возложения на администрацию муниципального района полномочий администрации поселения в субъектах Российской Федерации // Научные труды Северо-Западного института управления РАНХиГС. 2017. Т. 8. № 1 (28). – С. 128-132.
5. Петкун Д.С. Проблемы гражданской активности в реализации права на местное самоуправление // Человеческий капитал. – 2015. – № 6 (78). – С. 40.
6. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 02.08.2019) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2003. – №40. – Ст. 3822.
7. Министерство цифрового развития Официальный сайт Правительства Новосибирской области [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://infocom.nso.ru/page/53> (дата обращения: 10.10.2019)
8. Официальный сайт города Новосибирска [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://novo-sibirsk.ru/to-citizens/city/tos/> (дата обращения: 10.10.2019)

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ВЕТЕРИНАРНЫЙ НАДЗОР (КОНТРОЛЬ): ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

А.И. Магеров, магистрант

Научный руководитель: И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Контрольная функция является неперенным атрибутом каждого государства на любом этапе его исторического развития. Объективная необходимость государственного контроля убедительно доказана развитием всех типов и форм государств. Для этого процесса характерна прямая зависимость стабильности государственной власти от эффективности государственного контроля.

Необходимость правового регулирования общественных отношений возникает с момента организации государства как системы управления делами общества, образования тех классов и групп, которые в силу развития общественных отношений приняли на себя это управление. В свою очередь, регламентация социальной жизни диктует потребность проверки исполнения и совершенствования устанавливаемых государством предписаний. Таким образом, контроль изначально выступает в качестве правовой формы осуществления функций государства. Т.В. Кашанина выделяет, к примеру, такие функции древних вождей: организационная функция; перераспределенческая функция; контроль за ресурсами; контроль над обменом и торговлей; военная функция [1].

Вместе с тем специальные органы контроля в структуре управления создаются в каждом государстве на определенном этапе и зависят от уровня развития государственно-правовых институтов и потребности в них.

По мнению ученых, о зарождении контроля в России и начале его формирования как отдельного института государственного механизма следует вести речь с момента появления первых приказов. В исторической науке вопрос о времени появления приказов остается спорным, тем не менее очевидно, что данные (контрольные) органы образовывались постепенно, по мере необходимости в организации управления той или иной сферой деятельности.

Первые шаги в организации приказов по урегулированию и контролю различных видов деятельности (финансовой, правовой, таможенной, а также ветеринарной-санитарной и др.) появляются после объединения Руси вокруг Москвы, когда предметы управления стали более обширными: усилились торговые связи между отдельными городами и землями, усложнилась система различных сборов и пошлин.

Ветеринария возникла в глубокой древности в связи с потребностями человека. Она прошла сложный путь накопления и совершенствования знаний. В российских источниках появления термина «Ветеринария» относится к 18 веку [2].

XVIII век в России характеризовался развитием промышленности по переработке продуктов и сырья животного происхождения (мясная, кожевенная, шерстеперерабатывающая и др.). Петр I уделял большое внимание, развитию ветеринарии, называя ее «доброй коновальной наукой», а также кузнечному делу, и в частности «ковочному искусству» (ковке лошадей) [3].

В целях улучшения ветеринарного и санитарного дела на государственных конных заводах и в животноводческих хозяйствах царского двора привлекали коновалов, кузнецов, а также животноводов из различных губерний России, приглашали из-за границы иностранных коновалов и кузнецов.

Для постановки диагноза и установления причин гибели животных коновал, кроме общего клинического осмотра, применял «анатомирование» (патолого-анатомическое вскрытие) трупов животных и выкидышей. В случае обнаружения «прилипчивых» (заразных) и незаразных болезней лошадей изолировали в специальные помещения — «лековые конюшни», где лечили средствами народной ветеринарии растительного, животного и химического происхождения.

В России во второй половине XVIII века уделялось особое внимание ветеринарно-санитарным требованиям к животноводческим помещениям, изоляции больных лошадей от здоровых и карантину. В 1794 году Доктор медицины Петербургского медико-хирургического училища Ф.К. Уден опубликовал статью «О пользе учреждения в России скотоврачебных училищ». В ней указана необходимость обеспечения русской армии (артиллерии, кавалерии), а также гражданских ведомств «скотскими врачами и коновалами».

В целях охраны государственных границ России от заноса из соседних стран эпидемий и эпизоотии еще в 1602 г. был издан указ царя Бориса Годунова «Крепить заставы по всему Смоленскому рубежу». Начиная с 40-х годов XVIII в. на границах Русского государства стали устраивать сухопутные и приморские карантинные отделения. Санитарный надзор за импортируемыми и экспортируемыми товарами, в том числе за скотом, продуктами и сырьем животного происхождения, на морских и сухопутных границах (в таможнях), а также охрану их осуществляли пограничные медицинские лекари, чиновники и солдаты карантинной стражи.

Россия была первой страной в мире, где в узаконенном порядке еще в начале XVIII в. начал применяться ветеринарно-санитарный предубойный осмотр скота и после убоя осмотр мяса, мясопродуктов, а также рыбы, контроль их на рынке.

Некоторые вопросы зоогигиены и ветеринарно-санитарного дела в России в XVIII в. опубликованы в правительственных указах и наставлениях, а также в трудах Российской Академии наук. Мероприятия по профилактике и борьбе с заразными болезнями домашних

животных проводились Аптекарской канцелярией медицинской коллегии. Общее руководство и надзор за медицинскими организациями осуществлял Правительственный сенат. Он издавал указы по борьбе с заразными болезнями животных.

Успешное развитие ветеринарной службы в России отмечено и в XIX в.

В 1860 году при Министерстве внутренних дел России был учрежден «Особый временный комитет об улучшении ветеринарной части в России и о мерах к прекращению падежей в империи», который разработал проект Ветеринарного устава, постановление по ветеринарной части. В них предусматривалось самостоятельное развитие ветеринарной службы (создание главного управления ветеринарии, ученого комитета, губернских, областных и уездных ветеринарных управлений). Эти документы остались в архивах МВД России без претворения в жизнь.

Во второй половине XIX века произошло организационное оформление органов управления ветеринарной службы. В 1868 году в составе Медицинского департамента МВД были учреждены Ветеринарный Комитет и Ветеринарное отделение. В 1889 году Ветеринарное отделение было обособлено от Медицинского департамента. В 1891 - 1895 гг. учреждены должности заведующих ветеринарной частью в губерниях. В мае 1901 г. образованы Ветеринарное управление и ветеринарный комитет МВД. Так образовалась самостоятельная правительственная ветеринария. Она осуществляла инспекторскую работу в губерниях, областях, зонах деятельности ветеринарных учреждений. Начиная с 1864 года одновременно развивалась земская ветеринария. Были три формы организации земской ветеринарии: губернская, уездная и смешанная. Существовали городская ветеринарная служба и служба государственного конезаводства.

Подготовка ветеринарных врачей осуществлялась в Ветеринарном отделении Петербургской медико-хирургической академии, Варшавском, Дерптском, Харьковском и Казанском ветеринарных институтах.

Функционировали общества ветеринарных врачей в Петербурге, Москве, Казани и других городах.

После Октябрьской революции, в стране была создана принципиально новая политическая система. Ликвидированы старые государственные учреждения: Государственный совет, министерства, местные органы самоуправления - городские думы и земства.

Съезд Советов был провозглашен высшим законодательным органом, сформирован Всероссийский Центральный Исполнительный комитет (ВЦИК) и Совет Народных комиссаров, который присвоил себе исполнительную и законодательную власть. Его декреты подлежали немедленному исполнению. Местное управление сосредоточивалось в губернских и уездных съездах. Для контроля, за их деятельностью создавались революционные комитеты.

В 1917 г. развитие животноводства, в том числе ветеринарного дела, стало объектом пристального внимания молодого Советского государства. Народный комиссариат внутренних дел РСФСР в апреле 1918 г. созвал совещание ветеринарных врачей и фельдшеров, на котором было решено создать единую государственную ветеринарию. Рекомендовано учредить коллегия ветеринарного отдела, Главный ветеринарный совет при Народном комиссариате внутренних дел (НКВД) и ветподотделы при губернских и областных Советах. Принято решение о разработке Ветеринарного устава РСФСР, единых ветеринарно-санитарных правил. В мае 1918 г. НКВД РСФСР опубликовал постановление «Об организации Центрального ветеринарного отдела...» [4]. Он состоял из шести подотделов: эпизоотического и лабораторного; ветеринарно-санитарного, лечебного и боевого; зоотехнического и статистического; экспорта и импорта; культурно-просветительного; общего (бухгалтерия, казначейская, хозяйственная части и информационное бюро).

В 1919 году был образован Центральный ветеринарный отдел Наркомзема РСФСР [5].

В 1921 году было образовано Центральное ветеринарное управление Наркомзема РСФСР.

В 1923 году - принят Ветеринарный устав РСФСР, сыгравший решающую роль в улучшении ветеринарного дела в стране [6]. Данным уставом впервые определены основные задачи государственной ветеринарии и обязанности Народного Комиссариата Земледелия в области ветеринарного дела.

В 1929 году было образовано Ветеринарное управление Наркомзема СССР, в 1936 году - принят Ветеринарный устав СССР [7]. Проводилась успешная борьба с заразными болезнями животных, было создано противоэпизоотическое общество «Ветэпо» (1930).

В 1930-34 гг. в СССР проходила коллективизация сельского хозяйства. Объединение больших групп животных в непригодные помещения, низкий для таких хозяйств уровень квалификации обслуживающего персонала, зачастую, недостаток кормов резко обострили эпизоотическую ситуацию. Наряду с ранее распространенными, стали проявляться массовые случаи заболевания животных колибактериозом, сальмонеллезом, туберкулезом, бруцеллезом и другими болезнями [8].

Совет Труда и Оборона в 1931 году принял постановление «О реорганизации ветеринарного дела в СССР». Центральная Контрольная комиссия и коллегия Народного Комиссариата Рабоче-крестьянской инспекции в этом же году рассмотрели вопрос «О состоянии ветеринарного дела и борьбы с эпизоотиями». В 1933 году Совет Народных Комиссаров СССР издал постановление «Об организации ветеринарного дела». Вопросы улучшения ветеринарного дела обсуждались также на июльском (1934) Пленуме ЦК ВКП(б)

В послевоенный период ветеринарная служба активно участвовала в восстановлении и развитии разрушенного сельского хозяйства, ликвидировала многие инфекционные и инвазионные болезни, укрепляла материально-техническую базу государственной ветеринарной службы, разрабатывала и применяла новые эффективные системы ветеринарного обслуживания животноводства. В этот период была создана крупная производственная ветеринарная служба в совхозах и колхозах, которая обеспечивала благополучие животноводства по многим инфекционным болезням. Для обобщения передового опыта ежегодно проводились Всесоюзные совещания руководителей ветеринарной службы.

В новейшей истории ветеринарии России осуществлены новые направления её деятельности. Принят Закон Российской Федерации «О ветеринарии» (1993), ставший основным руководящим документом.

Основные задачи ветеринарии в Российской Федерации следующие:

- реализация федеральных целевых программ по предупреждению и ликвидации карантинных и особо опасных болезней животных и осуществление региональных планов ветеринарного обслуживания животноводства;
- формирование федеральных программ по подготовке специалистов в области ветеринарии, производства препаратов и технических средств ветеринарного назначения, а так же организация научных исследований по проблемам ветеринарии;
- контроль за соблюдением ветеринарного законодательства Российской Федерации органами исполнительной власти, должностными лицами, предприятиями, учреждениями, организациями, общественными объединениями, международными организациями, иностранными гражданами и лицами без гражданства - владельцами животных и производителями продуктов животноводства, а также иными хозяйствующими субъектами независимо от их подчиненности и форм собственности;
- охрана территории Российской Федерации от заноса заразных болезней животных из иностранных государств;
- осуществление государственного ветеринарного и ведомственного ветеринарно-санитарного надзора.
- выполнении регламентированных правил заготовки, переработки, хранения, перевозки, реализации сырья и продуктов животного происхождения;

- выполнении чрезвычайных мероприятий, связанных с отчуждением животных и изъятием продуктов животноводства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кашанина Т.В. Происхождение государства и права: Учебное пособие. М.: Высшая школа, 2004. С. 24. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://tigp.files.wordpress.com/2010/03/d0bad0b0d188d0b0d0bdd0b8d0bdd0b0-d182-d0b2-d0bfd180d0bed0b8d181d185d0bed0b6d0b4d0b5d0bdd0b8d0b5-d0b3d0bed181d183d0b4d0b0d180d181d182.pdf>
2. Ветеринарная энциклопедия, издательство «Советская энциклопедия» Москва 1968. том 1 - С. 895.
3. https://altvet.org/?id_razd=206
4. Ветеринария в первые годы советской власти <https://medlec.org/lek-30511.html>
5. Декрет СНК РСФСР от 08.10.1919 «Об объединении управления ветеринарной частью Р.С.Ф.С.Р.» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=36674#03888860766356772>
6. Постановление ВЦИК от 03.11.1923 «О введении в действие Ветеринарного Устава Р.С.Ф.С.Р.» Часть 1 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=18233#08975627765669125>
7. «Ветеринарный Устав Союза ССР» (утв. ЦИК СССР, СНК СССР 27.10.1936) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=32488#048640638560118976>
8. Ветеринария в годы Советской власти в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.veterinarka.ru/vet-history/veterinariya-v-gody-sovetskoj-vlasti-v-rossii.html>

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА РЕАЛИЗАЦИИ КОНТРОЛЬНО – НАДЗОРНЫХ ПОЛНОМОЧИЙ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

А.И. Магеров, магистрант

Научный руководитель: И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Качество и эффективность организации регионального государственного контроля (надзора) является одним из факторов, формирующих инвестиционную привлекательность в субъектах Российской Федерации. Целевая модель «Осуществление контрольно-надзорной деятельности в субъектах Российской Федерации» направлена на решение следующих задач:

1. Снижение административной нагрузки на бизнес - эффективный контроль позволяет избежать избыточного административного давления на бизнес (затраты бизнеса и государства, связанные с осуществлением государственного контроля (надзора), не должны превышать размера потенциального ущерба от несоблюдения обязательных требований, являющихся предметом контроля);

2. Стимулирование выхода предпринимателей из теневого сектора - отказ от избыточного контроля должен привести к большей экономической оправданности добросовестного ведения бизнеса по сравнению с нелегальной деятельностью в нарушение установленных требований (соблюдение требований должно быть экономически выгоднее их несоблюдения);

3. Формирование четких правил организации контроля и защита прав предпринимателей - понятные и прозрачные правила организации контроля позволяют обеспечить необходимый уровень защиты прав предпринимателей при принуждении их к

соблюдению обязательных требований и прогнозируемость административного бремени при ведении бизнеса;

4. Создание равных условий ведения бизнеса - справедливое распределение мероприятий по контролю и объема предъявляемых для обязательного исполнения требований в отношении аналогичных лиц и объектов позволяющих обеспечить конкуренцию и равные условия ведения бизнеса (в том числе при формировании затрат на соблюдение обязательных требований и на взаимодействие с органами контроля (надзора)).

Правительством Российской Федерации принято подготовленное Минэкономразвития России распоряжение от 19 апреля 2019 года № 783-р, предусматривающее актуализацию целевой модели «Осуществление контрольно-надзорной деятельности в субъектах Российской Федерации» [5] на период 2019 – 2021 гг., а также внесение в нее ряда существенных изменений и дополнений.

В указанный период целевая модель будет внедряться по следующим 6 направлениям:

1. Нормативно-правовое регулирование организации и проведения регионального государственного контроля (надзора);

2. Проведение мероприятий по профилактике нарушений обязательных требований;

3. Применение риск-ориентированного подхода при организации регионального государственного контроля (надзора);

4. Оценка результативности и эффективности контрольно-надзорной деятельности органов регионального государственного контроля (надзора);

5. Информационное обеспечение контрольно-надзорной деятельности в субъектах Российской Федерации;

6. Влияние деятельности территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление федерального государственного контроля (надзора), на состояние инвестиционного климата в субъекте Российской Федерации.

Необходимо отметить, что в 2019 году велась работа Минэкономразвития России по централизованному сбору, своду и направлению в субъекты Российской Федерации информации по целевому показателю, отражающему оценку влияния деятельности территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление федерального государственного контроля (надзора), на состояние инвестиционного климата в субъекте Российской Федерации, до момента выхода доработанной официальной формы федерального статистического наблюдения «№ 1 - контроль».

Необходимо отметить, что с учетом внесенных в целевую модель существенных дополнений и изменений, а также продления реализации целевой модели на трехлетний период, успешное внедрение целевой модели в субъектах Российской Федерации возможно только при условии формирования в органах власти субъектов Российской Федерации, ответственных за контрольно-надзорную деятельность, соответствующих отделов по координации совершенствования контрольной и надзорной деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_212324/7d50ac4525bd8057e01045c08af46294435f3f6f/

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРОЙ И СПОРТОМ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

О.Е. Мецлер, магистрант

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

Новосибирский государственный аграрный университет

Рассмотрение системы физкультурно-спортивной деятельности представляет интерес для управления в области физической культуры, так как дает систематизированное представление о тех объектах управления, где осуществляется физкультурно-спортивная деятельность, а также для более ясного видения общей характеристики органов управления физической культурой в стране.

С точки зрения теории физической культуры в рассматриваемой сфере выделяются следующие компоненты по критерию соответствия конкретным видам деятельности, связанным со специально организованными занятиями физическими упражнениями в их основных формах – физическое воспитание, спорт, физическая рекреация, двигательная реабилитация.

Физическое воспитание осуществляется в семье, дошкольных учреждениях, общеобразовательных школах, гимназиях, профессионально-технических училищах, лицеях, средних и высших профессиональных учебных заведениях.

Занятия спортом проходят в спортивных классах, ДЮСШ, СДЮШОР, ШВСМ, спортивных клубах, сборных командах по видам спорта.

Физическая рекреация осуществляется в культурно-спортивных комплексах, физкультурно-оздоровительных центрах, клубах любителей спорта, спортивных клубах предприятий, учебных заведений.

Физкультурно-реабилитационная деятельность организуется в кабинетах лечебной физической культуры, в восстановительных центрах, врачебно-физкультурных диспансерах.

Физкультурно-спортивная деятельность может быть представлена как собственно физкультурно-спортивная деятельность (личное участие человека в занятиях физическими упражнениями) и организационно-педагогическая деятельность в сфере физической культуры (в том числе по управлению физической культурой, ее подсистемами).

Для управления в сфере физической культуры и спорте важно отметить, что представленные подсистемы имеют:

- собственную систему органов управления;
- систему физкультурных организаций, где осуществляется разнообразная физкультурно-спортивная деятельность (см. рисунок);
- собственное содержание, теорию, методику конкретного вида физкультурно-спортивной деятельности (теория физического воспитания; теория спорта; теория физической рекреации; теория физической реабилитации);
- соответствующие профессиональные кадры, осуществляющие эти виды физкультурно-спортивной деятельности (учитель физической культуры, тренер по спорту, инструктор по лечебной физической культуре);
- соответствующее ресурсное обеспечение (экономическое, материально-техническое, информационное и др.) [5].

Все эти организации вступают в различные общественные отношения, являясь в них субъектом физической культуры и спорта. Согласно Федерального закона [6] к субъектам физической культуры и спорта в Российской Федерации относятся:

1. физкультурно-спортивные организации, в том числе физкультурно-спортивные общества, спортивно-технические общества, спортивные клубы, центры спортивной подготовки, студенческие спортивные лиги, а также общественно-государственные организации, организующие соревнования по военно-прикладным и служебно-прикладным видам спорта;

- 1.1. спортивные федерации;
2. образовательные учреждения, осуществляющие деятельность в области физической культуры и спорта;
3. оборонные спортивно-технические организации;
4. научные организации, осуществляющие исследования в области физической культуры и спорта;
5. Олимпийский комитет России;
6. Паралимпийский комитет России;
7. Сурдлимпийский комитет России;
8. Специальная олимпиада России;
- 8.1. Российский студенческий спортивный союз;
9. федеральный орган исполнительной власти в области физической культуры и спорта, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, подведомственные этим органам организации;
10. федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие руководство развитием военно-прикладных и служебно-прикладных видов спорта;
11. профессиональные союзы в области физической культуры и спорта;
12. граждане, занимающиеся физической культурой, спортсмены и их коллективы (спортивные команды), спортивные судьи, тренеры и иные специалисты в области физической культуры и спорта в соответствии с перечнем таких специалистов, утвержденным федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта» [6].

Такое многообразие субъектов физической культуры находит свое отражение в существовании различных органов управления рассматриваемыми видами деятельности. Управление физической культурой определяется как целенаправленная, планомерно осуществляемая на основе объективных закономерностей ее социально-экономического развития деятельность, направленная на обеспечение эффективного функционирования сферы физической культуры и спорта в интересах физического совершенствования людей.

Характеристика управления сферой физической культуры и спорта может быть дана с различных точек зрения.

Во-первых, наличие в Российской Федерации законодательных и исполнительных органов власти.

Во-вторых, территориально-административное деление, принятое в Российской Федерации, предполагает различные уровни органов управления: федеральный; субъектов Федерации(региональный); местное самоуправление(муниципальный).

В-третьих, объем и характер компетенций (полномочий), которым наделен орган управления: органы управления общей компетенции; органы управления специальной компетенции; органы управления ведомственной(отраслевой) компетенции; органы управления местной компетенции; органы управления физкультурно-спортивной организации.

В таблице, исходя из приведенных выше подходов к характеристике органов управления физической культурой и спортом, они представлены в систематизированном виде. Органы власти и органов управления общей компетенции призваны решать общие вопросы всех отраслей народно-хозяйственного комплекса страны. В соответствии с Конституцией Российской Федерации к органам общей компетенции относятся: федеральные органы государственной власти и государственного управления – Президент Российской Федерации; Федеральное Собрание: Совет Федерации и Государственная Дума; Правительство Российской Федерации.

Президент Российской Федерации издает указы и распоряжения по наиболее насущным вопросам развития физической культуры и спорта.

Правительство Российской Федерации прикладывает значительные усилия по совершенствованию практики государственного управления физической культурой и

спортом в стране. Большое значение для рассматриваемой сферы имеют утвержденная Правительством в 2009 году «Стратегия развития физической культуры и спорта в Российской Федерации до 2020 года», а также утвержденная в 2014 году Концепция федеральной целевой программы «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2016-2020 годы».

Таблица - Характеристика органов управления физической культурой и спортом

Уровень управления	Федеральный		Субъектов Российской Федерации (региональный)		Местного самоуправления (муниципальный)		Физкультурно-спортивных объединений, организаций
Объем компетенции	Законодательный уровень	Исполнительный уровень	Законодательный уровень	Исполнительный уровень	Законодательный уровень	Исполнительный уровень	
Органы управления общей компетенции	Федеральное собрание: Совет Федераций; Государственная дума	Правительство РФ	Законодательное собрание	Правительство Субъекта Федераций	Депутаты МО	Глава МО	
Органы управления специальной компетенции	Министерство спорта Российской Федерации		Комитет (министерство, департамент) по ФК и С региона		Городской, районный комитеты по ФК и С		
Органы управления ведомственных (отраслевых) компетенций	Министерство образования и науки Российской Федерации		Комитет по образованию Комитет по высшей школе и науки региона		Муниципальный отдел по образованию		
Органы управления физкультурно-спортивными объединениями, организациями	Исполком общероссийской спортивной федерации		Исполком региональной спортивной федерации		Исполком местной спортивной федерации		Правление студенческого, школьного спортивного клуба
Олимпийский комитет России	Исполком Олимпийского комитета России		Региональный олимпийский совет				

Федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта является Министерство спорта Российской Федерации. Этот орган управления физической культурой и спортом является органом управления специальной компетенции. В решении вопросов развития данной сферы Министерство наделено специальными полномочиями. Они изложены в законе «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», а также Положением о Министерстве. Минспорт России, являясь федеральным органом исполнительной власти, осуществляет функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта, а также по оказанию государственных услуг и управлению государственным имуществом в сфере физической культуры и спорта.

Здесь следует отметить, что с 1991 года по настоящее время наименование федерального органа управления отраслью, цели и задачи, его структура менялись 15 раз [3].

Органы государственного отраслевого управления осуществляет деятельность по развитию физической культуры и спорта, как в рамках своих отраслей, так и при решении межотраслевых вопросов.

В нашей стране исторически сложилась система физической культуры, которая представляет собой совокупность государственных и общественных организаций, осуществляющих деятельность в целях физического воспитания населения и развития спорта в стране. Среди субъектов физической культуры и спорта заметное место отводится спортивным федерациям как одному из видов общественных организаций физкультурно-спортивной направленности [7]. Спортивная федерация является общественной организацией, которая создается на основе членства и целями которой являются развитие одного или нескольких видов спорта, их пропаганда, организация, а также проведение спортивных мероприятий и подготовка спортсменов – членов спортивных сборных команд[6].

В целях координации деятельности всех органов управления сферой физической культуры и спорта, эффективной реализации государственной политики в этой области в 2002 году был создан Совете при Президенте Российской Федерации по развитию физической культуры и спорта. Он является совещательным органом при Президенте Российской Федерации, созданным в целях обеспечения взаимодействия между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями, физкультурно-спортивными объединениями и организациями, другими организациями при рассмотрении вопросов, касающихся выработки и реализации государственной политики в области физической культуры и спорта, спорта высших достижений, а также подготовки, проведения Олимпийских и Паралимпийских игр, Всемирных универсиад, чемпионатов мира по различным видам спорта и участия в них российских спортсменов.

Рассмотренная система управления физической культурой и спортом является сложным, обладающая специфическими особенностями, образованием, включающим разнообразные органы управления. Эффективность ее функционирования должно обеспечиваться путем четкого взаимодействия государственных органов управления, общественных объединений и физкультурно-спортивных организаций различного уровня. Достижения такого положения требует глубоких научных исследований. Поэтому совершенно справедливо в [4] одним из направлений является совершенствование системы управления физической культурой и спортом на всех уровнях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аронов, Г.З. Организационно-педагогическое управление предпринимательской деятельностью в сфере физической культуры / Г.З. Аронов. – СПб.: Изд-во «Олимп-СПб», 2008. – 256 с.
2. Переверзин, И.И. Искусство спортивного менеджмента / И.И. Переверзин. – М.: Советский спорт, 2004. – 416 с.
3. Починкин, А.В. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта: учеб. пособие / А.В. Починкин. – М.: Советский спорт, 2010. – 264 с.
4. Стратегия развития физической культуры и спорта на период до 2020 года [Электронный ресурс] Режим доступа: // URL: <http://www.sportspravka.com/main.mhtml?Part=356&PubID=4981> (дата обращения 20.05.2019).
5. Теория и методика физической культуры: учебник / под ред. Ю. Ф. Курамшина. – М.: Советский спорт, 2010. – 464 с.
6. Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. N 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации) (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. Режим доступа: // URL : <http://base.garant.ru/12157560/>. (дата обращения 20.05.2019).
7. Филиппов, С.С. Спортивная федерация: управление, информация: монография / С.С. Филиппов, В.В. Ермилова. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2008. – 172 с.

КРИТЕРИИ ОТБОРА В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Д.Ю. Мурашова, студентка

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

В организации важную роль играет подготовка и организация кадрового резерва. Это является важным, поскольку материальное стимулирование сотрудников не помогает удерживать персонал на рабочем месте и не создает необходимой мотивации [1]. Поэтому нужно формировать кадровый резерв, чтобы сотрудники смогли реализовать свой потенциал и перемещаться по карьерной лестнице, как по вертикали, так и по горизонтали. Формирование кадрового резерва организации – это одна из процедур, которая позволяет не только оперативно решить вопрос замещения руководителя или специалиста, но и подготовить должным образом сотрудника, подходящего для замещения должности на длительный срок.

Кадровый резерв представляет собой определенное количество сотрудников, которые способны занимать как руководящие должности, так и должности профильных специалистов в организации. Сотрудники, состоящие в кадровом резерве, должны отвечать определенным требованиям, предъявляемой к планируемой должности, на которую они еще не назначены; также необходимо, чтобы они прошли отбор и квалификационную подготовку.

Кадровый резерв создается как на коммерческих предприятиях, так и в государственных организациях, чтобы решать собственные проблемы с персоналом. Различают внешний и внутренний кадровый резерв. Внутренний кадровый резерв формируются из работающих сотрудников в организации, которые или уже готовы перейти на новую должность, или имеют потенциал для развития нужных компетенций. Список должностей, которые могут стать источником кандидатов на целевые вакансии, разрабатывается после анализа проблемных должностей и/или перспектив развития организации, либо в том случае, если высвобождается сотрудник. Внешний кадровый резерв формируется по усмотрению руководителя организации, то есть на вакантные места будут привлекаться соискатели извне. В организации могут сформироваться сразу внешний и внутренний кадровый резерв, либо какой-то один, все зависит от решения руководителя или от деятельности организации.

Кадровый резерв в организации, прежде всего, нужен для того, чтобы снизить текучесть кадров. Кроме того, он экономит ресурсы организации, которые она потратила бы на подбор, адаптацию и обучение новых сотрудников [2]. Новые вакансии заполняются уже подготовленными специалистами, которые замотивированы на развитие, а это влияет и на общий уровень квалификации персонала. Кадровый резерв также помогает укрепить корпоративную культуру, что повышает личную ответственность каждого сотрудника за свое рабочее место и за общий результат.

Кадровый резерв в организации формируется для того, чтобы:

- 1) предупредить вероятность кризисной ситуации в случае увольнения, ухода сотрудников, занимающих ключевые;
- 2) обеспечить организацию запасом высококвалифицированных и результативных работников, готовых совершенствовать бизнес в соответствии с установленной стратегией и организационной культурой;
- 3) удержать профессиональных специалистов и талантливых управляющих, путем повышения мотивации сотрудников всех категорий;
- 4) снизить финансовую и временную экономию при поиске, отборе, адаптации и обучении персонала на ключевые посты;
- 5) снизить текучесть кадров в организации;
- 6) создать общую стабилизацию кадровой ситуации в организации.

Кадровый резерв организации имеет очень большое значение, как в становлении, так и в дальнейшем развитии любого образования.

Включение в кадровый резерв происходит следующими способами:

- 1) самостоятельно предложившие свою кандидатуру сотрудники, с личного заявления о включении в кадровый резерв;
- 2) выдвинутые сотрудниками непосредственным руководителем;
- 3) выявленные по результатам проведения процедур оценки (аттестации).

Кадровый резерв замещения должностей должен состоять из подготовленных специалистов. Для этого проводится их обучение и переподготовка. Например, стажировки, наставничество, замещения должности на период отсутствия руководителей, участие в проектных группах.

Критерии отбора в кадровый резерв для каждой профессии и должности свои, которые определяются профессиональным стандартом:

- 1) наличие определенного образования, стажа и квалификации;
- 2) наличие опыта работы в организации, включающей кандидата в кадровый резерв;
- 3) в процессе своей деятельности сотрудник должен проявлять профессионализм, ответственность и целеустремленность;
- 4) наличие интереса к выполняемой работе, творческий подход к ней, готовность к самостоятельности и риску;
- 5) стремление к совершенствованию и развитию, уметь применять на практике полученные при обучении знания и навыки;
- 6) уметь работать в команде и иметь организаторские способности, пользоваться авторитетом среди коллег;
- 7) умение аргументировать свою точку зрения и вести переговоры;
- 8) иметь задатки лидера, быть коммуникабельным, проявлять гибкость в общении;
- 9) наличие желания расти в профессиональном плане, и дать согласие на включение в кадровый резерв;
- 10) наличие необходимости в дополнительном обучении, наставничестве, тренингах, приобретении определенного опыта и навыков [3].

Отбор в кадровый резерв по субъективным оценкам или по возрастным критериям влечет риск потери талантов и может быть воспринят сотрудниками как несправедливый. Поэтому, оптимально следует придерживаться следующей схемы отбора в кадровый резерв организации:

- 1) проводить отбор на конкурсной основе;
- 2) определить измеримые профессиональные качества и достижения, которыми нужно обладать для участия в конкурсе (образовательные критерии, данные аттестации);
- 3) определить важные для каждой должности компетенции;
- 4) оценить уровень развития необходимых компетенций у каждого участника конкурса, для этого необходимую для отбора информацию можно получить с помощью тестирования продолжительностью от 40 минут до 1.5 часов;
- 5) дать участникам конкурса обратную связь по результатам оценки;
- 6) сформировать кадровый резерв из внутренних кандидатов, показавших лучшие или достаточные результаты.

Если сотрудник, состоящий в кадровом резерве организации, не видит дальнейших перспектив на протяжении многих лет пребывания в нем, то он может потерять интерес к работе и в дальнейшем уволиться.

Главная цель создание кадрового резерва в организации – обновление состава руководителей и специалистов за счет собственных сотрудников. Каждая организация сама решает, формировать кадровый резерв или нет, но если организация имеет свой кадровый резерв, то сотрудники, состоящие в нем, мотивированы к работе, и организация не затрачивает финансовые и временные ресурсы на подбор, адаптацию и обучение нового персонала. Но для сотрудников, которые хотят попасть в кадровый резерв и занимать

вышестоящие должности, нужно отвечать определенным требованиям и критериям, и главное пройти отбор и выйти из кадрового резерва, поднявшись по карьерной лестнице.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Демешкин, Г. В. Основные аспекты формирования кадрового резерва [Текст] / Г.В. Демешкин // Вестник Томского государственного университета – 2010. – № 331. С. 132-134.
2. Островская, Т. Формирование кадрового резерва [Электронный ресурс] / Режим доступа: https://rjob.ru/articles/formirovanie_kadrovogo_rezerva/ (дата обращения 02.11.2019).
3. Сигаева, Е. Порядок формирования кадрового резерва в организации [Электронный ресурс] / Режим доступа: https://nalog-nalog.ru/priem_na_rabotu_i_perevody/poryadok_formirovaniya_kadrovogo_rezerva_v_organizacii/ (дата обращения 02.11.2019).

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Т.О. Новоселова, магистрант

Г.Н. Долгушин, старший преподаватель

Д.В. Эссауленко, канд. экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Пожароопасный сезон 2010 г. в центральных регионах России запомнился горящими лесами и торфяниками, сгоревшими населенными пунктами, ущербом в миллиарды рублей, напряженной работой Правительства, Федеральных органов исполнительной власти, МЧС, муниципалитетов и областных властей. Как точка отчета 2010 год, вероятно, стал точкой отчета в 21 веке, все более сложной пирологической ситуации в связи с установлением поочередно ежегодных крупных блокирующих антициклонов с высокими температурами в течение двух и более месяцев в субъектах Уральского, Сибирского и Дальневосточных округов приводящих к массовым лесным (природным) пожарам.

Рассмотрим данную проблему на территории Красноярского края. Так в период с 2010 года по 2019 год на территории Края всего возникло в лесах 14848 природных пожаров, пройдено огнем 5464,6 тыс.га, среднее количество возгораний в год составило 1485, средняя площадь пройденная за год составила 546,5 тыс.га. Наименьшее количество природных пожаров в лесах Края наблюдалось в 2010 году 658 пожаров на площади пройденной огнем 8,3 тыс. га., наибольшее количество природных пожаров в лесах Края наблюдалось в 2019 году 2073 пожара на площади пройденной огнем 2427,3 тыс. га. Действие мощного блокирующего антициклона с высокими температурами в Крае сформировавшегося над территорией Туруханского, Эвенкийского, Енисейского и Северо-Енисейского муниципальных районов привело к высокому всплеску природных (лесных) пожаров на их территориях в 2012, 2018 и 2019 годы.

2012 год, блокирующий антициклон на территории вышеуказанных территориях находился с 1 июля по 5 сентября 2012 года (66 суток), за этот период на их территории возникло 1596 возгораний, площадь пройденная огнем составила 349,7 тыс.га, что составляет 66,3% от количества возгораний и 85,1% от площади пройденной огнем в пожароопасный сезон 2012 года.

Аномалия 2012 года оказала отрицательное влияние на природу. Самовосстановление пострадавших экосистем потребует подходящих климатических условий в течение многих последующих лет.

В 2018 году, блокирующий антициклон на вышеуказанных территориях находился с 10 июня по 15 сентября 2018 года (97 суток), за этот период возникло 1337 возгораний, площадь пройденная огнем составила 1573,8 тыс. га, что составляет 81,1% от количества возгораний и 98,7% от площади пройденной огнем в пожароопасный сезон 2018 года.

В 2019 году, блокирующий антициклон на этих территориях находился с 1 июля по 15 сентября 2019 года (78 суток), за этот период возникло 1422 возгорания, площадь пройденная огнем составила 2359,1 тыс.га, что составляет 69,5% от количества возгораний и 97,1% от площади пройденной огнем в пожароопасный сезон 2019 года.

Необходимо учитывать специфику Туруханского, Эвенкийского, Енисейского и Северо-Енисейского муниципальных районов, их удаленность, малонаселенность территорий, сформированный традиционный уклад жизни местного населения [6].

В результате воздействия лесных пожаров, на органах власти муниципальных образований лежит большая ответственность за проведение агитации и обеспечение работы с местным населением по вопросам обеспечения мер пожарной безопасности.

Как показывает исследование норм лесного законодательства, леса подлежат охране от пожаров, которая осуществляется органами власти, но только в пределах их полномочий, установленных Лесным кодексом РФ. Охрана лесов, как гласит ст. 51 Лесного кодекса РФ, Леса подлежат охране от пожаров. Охрана лесов от пожаров включает в себя выполнение мер пожарной безопасности в лесах и тушение пожаров в лесах. Меры осуществляется органами государственной власти, органами местного самоуправления в пределах их полномочий [4].

В соответствии с Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (далее-Закон N 131-ФЗ) органы местного самоуправления должны участвовать в решении вопросов, связанных с обеспечением безопасности. Согласно ст. 14 -16 Закона № 131-ФЗ органы местного самоуправления обеспечивают первичные меры пожарной безопасности в границах населенных пунктов поселения, организация и осуществление мероприятий по защите населения и территории муниципального района от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера [1].

В частности, согласно ст. 19 Закона N 69-ФЗ к полномочиям органов местного самоуправления поселений, городских округов, внутригородских районов по обеспечению первичных мер пожарной безопасности в границах сельских населенных пунктов относятся:

- создание условий для организации добровольной пожарной охраны, а также для участия граждан в обеспечении первичных мер пожарной безопасности в иных формах;
- создание в целях пожаротушения условий для забора в любое время года воды из источников наружного водоснабжения, расположенных в сельских населенных пунктах и на прилегающих к ним территориях;
- оснащение территорий общего пользования первичными средствами тушения пожаров и противопожарным инвентарем;
- организация и принятие мер по оповещению населения и подразделений Государственной противопожарной службы о пожаре;
- принятие мер по локализации пожара и спасению людей и имущества до прибытия подразделений Государственной противопожарной службы;
- включение мероприятий по обеспечению пожарной безопасности в планы, схемы и программы развития территорий поселений и городских округов;
- оказание содействия органам государственной власти субъектов Российской Федерации в информировании населения о мерах пожарной безопасности, в том числе посредством организации и проведения собраний населения;
- установление особого противопожарного режима в случае повышения пожарной опасности [2].

Вопросы организационно-правового, финансового, материально-технического обеспечения первичных мер пожарной безопасности в границах населенных пунктов

поселений, городских округов, внутригородских районов устанавливаются нормативными актами органов местного самоуправления.

Задача органов муниципальной власти, решение главной проблемы в этом вопросе - проблема ответственности, включая ответственность и юридическую, и материальную, и социальную, и личную каждого жителя, каждого посетителя леса, каждого отдыхающего, каждого работающего на природе. Минимизации потерь лесов, тем самым сохранения территорий исконного проживания малых народностей, баз их полноценного использования населением (охота, добыча второстепенных лесных материалов и побочного пользования, заготовка древесины и др.), и сохранение истоков малых и больших рек. Снижение социального напряжения и предотвращения негативных процессов по миграции местного населения.

В рамках создания условий для организации добровольной пожарной охраны в соответствии ст. 2 Федерального закона N 100-ФЗ) «О добровольной пожарной охране» добровольная пожарная охрана (ДПО) - это социально ориентированные общественные объединения пожарной охраны, созданные по инициативе физических лиц и (или) юридических лиц - общественных объединений для участия в профилактике и (или) тушении пожаров и проведении аварийно-спасательных работ. Обеспечить, участие в ДПО – населения в связи с социально значимостью работ. Повысить гражданскую ответственность и самосознание людей [3].

Муниципальным органам Туруханского, Эвенкийского, Енисейского и Северо – Енисейского муниципальных районов необходимо обратить на себя внимание региональной власти, осуществляющих отдельные переданные полномочия в сфере лесных отношений, в том – числе по обеспечению мер пожарной безопасности и тушению лесных пожаров, по вопросу формирования на территории районов и их обеспечения и содержания постоянных наземных и авиационных сил по предупреждению и тушению лесных (ландшафтных) пожаров.

Пожар является одним из главных факторов жизни леса. Он может играть как разрушительную, так и созидательную роль. Проблема заключается в том, что, несмотря на высокий уровень развития науки и техники в наши дни, лесные пожары продолжают наносить огромный ущерб народному хозяйству и людям. В любом случае, человек должен держать под контролем этот мощный фактор жизни и развития леса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 02.08.2019) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ.- 2003. – Ст. 14-16.
2. Федеральный закон от 21.12.1994 N 69-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «О пожарной безопасности» [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 07.11.2019)
3. Федеральный закон от 06.05.2011 N 100-ФЗ (последняя редакция) «О добровольной пожарной охране» [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 07.11.2019).
4. Лесной кодекс Российской Федерации от 04.12.2006 N 200-ФЗ (ред. от 27.12.2018) [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 07.11.2019).
5. Официальный сайт Федерального агентства лесного хозяйства [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosleshoz.gov.ru> (дата обращения: 07.11.2019).

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЛЕСНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

Т.О. Новоселова, магистрант
Д.В. Эссауленко, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

В последнее время область лесных отношений становятся все более сложной. Изменяются требования к управлению лесами, которое должно отвечать современным социальным, экологическим и экономическим стандартам. За последние годы наметились устойчивые тенденции увеличения повреждения лесов и потери лесных ресурсов: от пожаров, вредителей, болезней и других неблагоприятных факторов. Требуют особого внимания вопросы противодействия нелегальному лесопользованию. Лесной сектор все больше сталкивается с необходимостью адекватного реагирования на изменения экологических требований, глобализацию рынков, усиление конкуренции продукции и технологий [5].

Эффективность лесного сектора экономики определяется, прежде всего, качеством государственного управления лесами и грамотной организацией хозяйственной деятельности в них.

Государственное управление в области лесных отношений – это основанная на лесном законодательстве исполнительная деятельность органов государственной власти по организации рационального использования, охраны и защиты лесов [4].

С учетом действующего Лесного кодекса РФ стоит выделить следующие функции государственного управления в области использования, охраны и защиты лесов.

- планирование в области использования, защиты, охраны и воспроизводства лесов;
- освоение лесов;
- принятие лесохозяйственного регламента;
- лесорастительное районирование;
- ведение лесоустройства;
- государственная инвентаризация лесов;
- оценка лесов;
- установление платы за использование лесов;
- государственная регистрация прав на лесные участки и сделок с ними;
- федеральный государственный лесной надзор и муниципальный лесной контроль;
- охрана лесов [1].

На федеральном уровне основным органов исполнительной власти в сфере лесных отношений является Федеральное агентство лесного хозяйства (Рослесхоз), находится в ведении Минприроды России. Рослесхоз осуществляет свою деятельность непосредственно, через свои территориальные органы по федеральным округам и подведомственные организации.

Также контроль и надзор за использованием, охраной, защитой, воспроизводством лесов (государственный лесной контроль и надзор) осуществляет Федеральная служба по надзору в сфере природопользования (Росприроднадзор), но только на землях особо охраняемых природных территорий федерального значения.

Анализ законодательства с уверенностью позволяет сделать вывод о том, что Российская Федерация реально не осуществляет право собственности, так как в соответствии с Лесным кодексом полномочия в области лесных отношений переданы органам государственной власти субъектам РФ.

Средства на осуществление переданных полномочий предоставляются в виде субвенций из федерального бюджета. Выделенные субъектам субвенции не могут быть использованы на другие цели. Следовательно, эти средства носят целевой характер.

субъектов РФ и вносит это представление в Правительство РФ для принятия решений.

В соответствии с Лесным кодексом органы местного самоуправления наделены полномочиями по владению, пользованию и распоряжению лесными участками, находящихся в муниципальной собственности [6].

В Лесном кодексе предусмотрено, что уполномоченный орган исполнительной власти осуществляет оценку эффективности осуществления органами государственной власти субъектов РФ переданных им полномочий и подготовку при необходимости представления об изъятии с 1 января следующего года соответствующих полномочий у органов государственной власти [1].

В ходе реформирования лесного сектора, связанного с принятием в 2007 году нового ключевого регламентирующего документа - Лесного кодекса, в России сложилась довольно сложная и не всегда эффективная система государственного управления лесами. Издано множество поправок в ЛК РФ последней версии. За последние годы наметились устойчивые тенденции увеличения повреждения лесов и потери лесных ресурсов:

- от пожаров;
- вредителей и болезней;
- от незаконных рубок;
- нелегального оборота древесины;

В целях повышения эффективности использования, охраны, защиты и воспроизводства лесов, обеспечения стабильного удовлетворения общественных потребностей в ресурсах и полезных свойствах леса при сохранении экономического и экологического потенциала Правительством Российской Федерации была продлена Государственная программа Российской Федерации «Развитие лесного хозяйства на 2013 – 2019 год». Согласно Постановлению сроки реализации программы продлены до 2024 года [2].

В 2018 году президент России Владимир Путин подписал указ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Одно из направлений - нацпроект «Экология», в структуру которого входит федеральный проект «Сохранение лесов». Руководство и исполнение указанных программ возложено на Минприроды РФ и Рослесхоз [3].

Хотя национальные проекты и государственные программы сами по себе представляют инициативу федерального уровня, их реализация невозможна без деятельного, заинтересованного участия со стороны субъектов Российской Федерации, а государственная лесная политика должна обеспечивать сохранение, эффективное использование и воспроизводство лесов в строгом соответствии с научно обоснованными экологическими рекомендациями и нормативами.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Лесной кодекс Российской Федерации от 04.12.2006 N 200-ФЗ (ред. от 27.12.2018) [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 07.11.2019).
2. Постановление Правительства РФ от 28.03.2019 N 350 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. N 318» [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 07.11.2019).
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 N 204 (ред. от 19.07.2018) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 07.11.2019).
4. Быковский, В. К. Лесное право России: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры // Издательство Юрайт, 2017. - 155 с. (дата обращения: 07.11.2019).
5. Лесная политика России [Электронный ресурс]. URL: <https://wwf.ru> (дата обращения: 07.11.2019).

6. Официальный сайт Федерального агентства лесного хозяйства [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://www.rosleshoz.gov.ru> (дата обращения: 07.11.2019).

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫХ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

И.И. Пигалов, студент

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

Новосибирский государственный аграрный университет

Современное развитие некоммерческих организаций (НКО) основано на федеральном законе «О некоммерческих организациях» [4]. Следует отметить, что его первоначальный вариант был утвержден Федеральным законом Российской Федерации от 12 января 1996 года. № 7-ФЗ: таким образом, на федеральном уровне власти было принято решение о нецелесообразности принятия нового закона в соответствии с изменениями, происходящими в стране и в мире. Поэтому закон 1996 года был изменен несколько раз, чтобы отразить текущую динамику развития общества.

В частности, проблемам оказания поддержки НКО со стороны государства было уделено особое внимание в 2010 году, когда были внесены и утверждены соответствующие поправки к Закону. Согласно гл. 6 «Поддержка некоммерческих организаций. Контроль за деятельностью некоммерческих организаций» со стороны государственных органов и органов местного самоуправления оказывалась необходимая поддержка НКО. Среди основных видов поддержки, также была предусмотрена дифференциация для оказания экономической поддержки НКО и социально ориентированным некоммерческим организациям (СО НКО).

Таким образом, СО НКО получили некоторые преимущества даже при соответствующей поддержке со стороны государства.

Финансовая поддержка НКО могла принимать форму закупок продукции, которые отвечают социальным и общественным потребностям некоммерческих организаций. Налоговые льготы для физических и юридических лиц, оказывающих материальную поддержку благотворительным организациям; другие виды льгот для НКО.

Виды поддержки НКО и СО НКО различаются по Закону. Хотя поддержка НКО предоставляется в различных формах, то для СО НКО эта поддержка предоставляется только организациям, занимающимся определенными видами деятельности.

Согласно закону «О некоммерческих организациях» СО НКО могут рассчитывать на государственную поддержку, если их вид деятельности связан с:

- оказанием социальной поддержки населения;
- охраной окружающей среды;
- содержанием объектов, имеющих историческое значение;
- оказанием юридической помощи;
- благотворительной деятельностью;
- деятельностью в таких областях, как образование, культура, здравоохранение.

Изменения, происходящие в стране, потребовали внесения изменений в рассматриваемые положения. В 2012 и 2013 годах, был утверждён ряд поправок к главе 6 Федерального закона «О некоммерческих организациях». В частности, он предусматривает оказание помощи тем СО НКО, которые борются с нетерпимостью к коррупционному поведению в обществе; развивать международное сотрудничество; ориентированы на патриотическое воспитание граждан Российской Федерации.

В целом следует отметить, что государство должно оказывать дополнительную поддержку некоммерческим организациям. В то же время, должны быть предоставлены не

только меры экономической помощи и поддержки СО НКО, но и введена система грантов и налоговых льгот.

Как отмечает Э. К. Гусейнов, в ближайшее время будет смещена поддержка СО НКО с федерального на региональный уровень [2]. В то же время он уточняет, что только эффективно созданная система окажет желаемое влияние на функционирование государства, населения и НКО. Этот подход предполагает, что государство обеспечит необходимую основу для определения места СО НКО в общей системе хозяйствования. Кроме того, государство должно сформировать и законодательно утвердить направления, по которым будет осуществляться поддержка СО НКО. Для каждого из этих направлений должны быть разработаны специальные меры. Также представляется необходимым создание сети специализированных организаций, которые формируют инфраструктуру СО НКО. Кроме того, Е.К. Гусейнов подчеркнул необходимость постоянного мониторинга деятельности государства в процессе оказания поддержки СО НКО и формирования подсистемы контроля. Однако такие решения требуют одобрения соответствующего органа.

Оценить эффективность реализуемых мер можно будет по таким общим показателям, как:

- прирост объема услуг социальной защиты, которые были оказаны в субъектах Федерации, к общему объему ВРП;
- прирост количества СО НКО, которые реализовывали свою деятельность в сфере социальных услуг;
- количество СО НКО, которым была оказана поддержка со стороны государственных органов власти, органов местного самоуправления;
- доля граждан, которые были вовлечены в конкретные направления деятельности СО НКО;
- доля населения, воспользовавшегося услугами СО НКО;
- объем частных средств, привлеченных в сферу услуг.

Таким образом, необходимые предпосылки для деятельности СО НКО в настоящее время ещё не созданы без прямого вмешательства государства. Вышеуказанные меры не могут быть реализованы другими участниками рынка. Кроме того, государство должно создать условия для совершенствования деятельности бизнес-структур, которые осуществляют поддержку СО НКО.

Следует отметить, что в настоящее время НКО получают ощутимую поддержку в виде грантов. В то же время увеличивается не только объем финансовых ресурсов, выделяемых государством на гранты, но и количество НКО, участвующих в конкурсах, а также увеличивается количество операторов грантов.

С момента проведения первого конкурса в 2017 году число НКО, подающих заявки на гранты, удвоилось и теперь составляет почти 22 000. «Это более 10% от всех НКО в стране». На последний конкурс было подано 9073 заявки от 7847 НКО, с момента создания Фонда президентских грантов было проведено шесть конкурсных этапов [1]. Так, в 2018 году было выделено 7,8 млрд рублей на поддержку НКО, занимающихся развитием институтов гражданского общества. Следует отметить, что грантовое финансирование осуществляется в соответствии с распоряжениями Президента Российской Федерации, которые не только предназначены для оказания финансовой поддержки НКО, но и способствуют созданию взаимодействия между ними.

Так, «Приказом Президента Российской Федерации от 19 февраля 2018 г. № 32-рп» предусмотрено выделение в 2018 г. из федерального бюджета суммы в размере 8 млрд. руб. на реализацию социально значимых проектов и проектов в области защиты прав и свобод человека и гражданина [3]. Эти средства должны быть использованы для проведения ими конкурсов и выделения грантов другим НКО, которые направлены на реализацию социально значимые проекты на основе результатов этих конкурсов.

Важным положением этого документа является то, что одним из пунктов определяется необходимость информационного обеспечения деятельности НКО путем

вовлечения в этот процесс Общественной палаты Российской Федерации и общественных палат субъектов Федерации.

Таким образом, государственная поддержка СО НКО является не только неотъемлемым элементом реализации НКО своей деятельности, но и обоснованной необходимостью их последующего эффективного функционирования и развития. Кроме того, деятельность НКО влияет на рост как федеральных, так и региональных экономических показателей. Так же государственная поддержка некоммерческих организаций создает условия для взаимодействия между ними.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Завершается прием заявок на первый конкурс президентских грантов 2019 года [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://regnum.ru/news/society/2588729.html>
2. Гусейнов Э.К. Некоммерческие организации в сфере услуг социальной защиты: перспективы развития и проблемы государственной поддержки. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://journal-discussion.ru/publication.php?id=976>
3. Распоряжение Президента Российской Федерации от 19.02.2018 г. № 32-рп «Об обеспечении в 2018 году государственной поддержки некоммерческих неправительственных организаций, участвующих в развитии институтов гражданского общества, реализующих социально значимые проекты и проекты в сфере защиты прав и свобод человека и гражданина». [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/bank/42834>
4. Федеральный закон "О некоммерческих организациях" от 12.01.1996 N 7-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система "КонсультантПлюс": Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8824/

РАЗВИТИЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В ГОРОДЕ НОВОСИБИРСКЕ

А.В. Полетаев, магистрант

А.В. Гааг, канд. экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Малый и средний бизнес является важным сектором экономики и фактором экономического роста, инновационного развития. Предприятия малого и среднего бизнеса отличаются устойчивостью к рыночным колебаниям, экономическому кризису и являются конкурентоспособными. Важная роль бизнеса также заключается в формировании новых рабочих мест. Являясь источником доходов населения, и одновременно способствуя сбору налогов с физических лиц, платя налоги и страховые взносы, малое и среднее предпринимательство увеличивает налоговые поступления в бюджеты всех уровней. Таким образом, малое и среднее предпринимательство не только решает проблемы в экономике, науке, обществе, но и оказывает значительную помощь государству, которое, в свою очередь, поддерживает малые предприятия налоговыми льготами, ежегодными выплатами, льготным кредитованием и страхованием, обеспечивает субъекты малого предпринимательства современным оборудованием и технологиями, различными объектами инфраструктуры, организует подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров. Немалую значимость предприятия малого и среднего бизнеса обретают в социально-экономическом развитии муниципальных образований [1].

Население города Новосибирска – свыше 1,650 млн. человек, занятых в бизнесе – 380 тыс. человек, что составляет 40% от общего количества занятых в экономике. Можно выделить пять основных направлений, в рамках которых строится бизнес в городе Новосибирске:

- торговля и услуги;
- операции, связанные с недвижимостью;
- производство;
- строительство;
- сельское хозяйство.

В виду положительной динамики развития предпринимательства, все больше можно заметить возрастающую потребность граждан в возможности быть занятыми в бизнесе, играть активную роль в экономике страны, тем самым в обществе формируется новое поколение молодых предпринимателей, которые готовы создавать что-то новое. Такое развитие молодых предпринимателей ведет страну к инновационному пути развития. К формам содействия малому и среднему бизнесу, которые осуществляет государство можно отнести следующие:

- прямое финансирование субъектов предпринимательской деятельности;
- налоговые льготы;
- компенсация банковского процента по предпринимательскому кредиту;
- субсидии на возмещение определенных затрат;
- особая процедура предоставления земельных участков;
- введение обязательных квот на госзакупки у субъектов малого бизнеса;
- упрощенная система учета и отчётности, оформление соглашений, лицензий;
- установление льготной аренды госимущества;
- создание и содействие в работе структур, занимающихся вопросами развития предпринимательства [3].

Основные инструменты государственной поддержки малого и среднего бизнеса показаны на рисунке 1.



Рисунок 1 – Основные инструменты государственной поддержки малого и среднего бизнеса

На сегодняшний день основной задачей, стоящей перед государством и всеми муниципальными образованияами, является создание инновационной экономики, а это не станет возможным без молодых и креативных бизнесменов. Молодежь должна стать ведущим звеном в экономики страны.

Учитывая значительный вклад субъектов малого и среднего предпринимательства в экономику города, мэрией города Новосибирска уделяется особое внимание вопросам их поддержки. В городе сформирована инфраструктура поддержки и развития предпринимательства, которая включает в себя:

- МАУ «Городской центр развития предпринимательства»;
- Бизнес инкубаторы МАУ «Городской центр развития предпринимательства»;
- торгово–промышленная палата;
- общественные организации и объединения предпринимателей;
- совет по поддержке и развитию малого и среднего предпринимательства в городе Новосибирске и советы предпринимателей в районах города Новосибирска;
- информационно–консультационные пункты по вопросам поддержки и развития малого и среднего предпринимательства в районах города Новосибирска.

Муниципальная поддержка малого и среднего предпринимательства осуществляется в рамках программы «Развитие малого и среднего предпринимательства города Новосибирска на 2018–2020 годы». Цель данной программы – содействовать развитию малого и среднего бизнеса в городе Новосибирске. Исходя из бюджета города, расходы на данную муниципальную программу за 2018 год составили 27847,5 тыс. руб [2].

Основные задачи в сфере предпринимательства и инвестиционной политики на 2018–2020 годы:

- продолжение работы по привлечению средств областного бюджета Новосибирской области на софинансирование мероприятий муниципальной программы «Развитие малого и среднего предпринимательства города Новосибирска на 2018–2020 годы»;
- реализация образовательных проектов для бизнеса, направленных на повышение финансовой, правовой и управленческой грамотности и других актуальных направлений в сотрудничестве общественными предпринимательскими организациями города Новосибирска.

Малое и среднее предпринимательство в Новосибирске охватывает многие секторы экономической деятельности, в нее вовлечены почти все социальные группы, поэтому данная сфера смягчает социальную нагрузку на бюджет города и формирует средний класс общества.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гааг А.В. Малое предпринимательство основа экономики АПК Томской области / Теория и практика современной аграрной науки: сборник национальной (Всероссийской) научной конференции. – Новосибирский государственный аграрный университет. – 2018. – С. 498-500.
2. Муниципальная программа «Развитие малого и среднего предпринимательства города Новосибирска на 2018 - 2020 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://novo-sibirsk.ru/about/development/>
3. Состояние и развитие малого и среднего бизнеса в г. Новосибирске / Тевосян А.Т., Афанасьева Т.А. // Современный взгляд на будущее управленческой науки: сборник трудов III научно-практической конференции студентов и магистрантов факультета государственного и муниципального управления. – 2018. – С. 183-185.

БИЗНЕС-ИНКУБАТОРЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

А.В. Полетаев, магистрант

Т.А. Афанасьева, ассистент

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

Бизнес-инкубатор – это один из наиболее эффективных инструментов поддержки и развития предпринимательства, так как именно бизнес-инкубатор дает возможность заложить основы новой генерации субъектов малого предпринимательства, поддержать уже действующих предпринимателей и решить многие социальные и экономические проблемы муниципального образования.

Бизнес-инкубатор – это организация, создающая «тепличные» условия для начала работы новой компании. Бизнес-инкубатор предоставляет клиентам все необходимое: помещение, оргтехнику, услуги бухгалтеров, консультантов, юристов, аудиторов, маркетологов, помогает в финансировании проектов, проще говоря, дает возможность бизнес-новичкам встать на ноги [МИН]. Первые бизнес-инкубаторы появились в Европе в 50-е гг. XX в. Они успешно развивались, и вскоре весь мир заинтересовался данным процессом. Этот путь прошли Европа, Америка, сейчас очень интенсивно по этому пути идет Китай. «Доросли» и мы. Роль бизнес-инкубатора в создании новых малых предприятий и предпринимателей на территории муниципального образования состоит не только в непосредственной инкубации, но и в том, что за счет профилирования бизнес-инкубатора и процедуры конкурсного отбора предприятий для размещения на его площадях органы местного самоуправления могут оказывать поддержку тем предприятиям, деятельность которых соответствует приоритетам развития территории [2,3].

Так, например, целью создания сети бизнес-инкубаторов на территории города Новосибирска является поддержка и развитие малого бизнеса согласно реализации муниципальной программы «Развитие малого и среднего предпринимательства города Новосибирска на 2018–2020 годы», направленной на создание благоприятного климата для ведения бизнеса и предпринимательской деятельности. Одним из таких является - бизнес-инкубатор Кольцово, который создан в рамках государственной программы поддержки малого предпринимательства. Здание бизнес-инкубатора в наукограде Кольцово включает два сектора: офисный и производственный. Также, здесь предусмотрены комната переговоров, зал для совещаний, залы общественного питания.

Бизнес-инкубатор Кольцово предполагает формирование благоприятных условий для создания и развития малого бизнеса. Резиденты бизнес-инкубатора отбираются на конкурсной основе управляющей компанией, ими могут стать субъекты малого предпринимательства, зарегистрированные не ранее чем за год до подачи заявки на конкурс.

Бизнес-инкубаторы городского центра развития предпринимательства (ГЦРП) расположены на территории города Новосибирска: ул. Троллейная, 87/1, корпус 1, 2, 3 и Есенина 8/4. Резидентами бизнес-инкубатора могут стать субъекты малого предпринимательства, которым могут быть представлены следующие услуги и возможности (рисунки 1).



Рисунок 1 – Услуги и возможности для резидентов бизнес-инкубаторов

Бизнес-инкубаторами оказываются следующие основные услуги:

- предоставление помещений и оборудования в аренду (субаренду) субъектам малого предпринимательства;
- секретарские услуги;
- консультационные услуги, такие как: регистрация юридического лица, бизнес-планирование, налогообложение, бухгалтерский учет, кредитование, правовая защита, развитие предприятия, обучение и повышение;
- доступ к информационным базам;
- маркетинг и реклама;
- поиск инвесторов;
- помощь в получении кредита;
- поддержка при решении административных проблем.

Кроме того, сотрудники бизнес-инкубатора могут помочь предпринимателю правильно оформить заявку на получение льгот, предоставляемых органами местного самоуправления, и пройти все необходимые согласования в муниципальном образовании. В некоторых случаях бизнес-инкубаторы могут также помочь предпринимателям с привлечением других видов ресурсов: людских, материальных и нематериальных.

По итогам 2018 года свою деятельность в бизнес-инкубаторе вели 42 резидента, а общая численность занятых составила 138 человек. Налоговые отчисления резидентов составили 12,8 млн руб., а объем отгруженных товаров превысил 281 млн рублей [1].

Разработка нового продукта – это всего лишь первый этап в бизнесе, а дальше идет создание производства и выход продукта на рынок, на этом этапе бизнес-инкубаторы и оказывают помощь молодым предпринимателям.

Таким образом, мэрией города Новосибирска оказывается множество видов поддержки субъектам малого и среднего бизнеса, что способствует увеличению доли начинающих предпринимателей и тем самым благоприятно влияет на развитие данной отрасли.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Малое и среднее предпринимательство города Новосибирска [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.mispsnsk.ru/> (дата обращения: 04.11.2019).
2. Минеева Т.В. Бизнес-инкубатор как один из наиболее эффективных инструментов поддержки и развития предпринимательства [Электронный ресурс / Вестник АГТУ // Режим

доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/biznes-inkubator-kak-odin-iz-naibolee-effektivnyh-instrumentov-podderzhki-i-razvitiya-predprinimatelstva> (дата обращения: 04.11.2019).

3. Эффективность управления малого бизнеса и критерии ее оценки в АПК / А.В. Гаар // Модернизация аграрного образования: интеграция науки и практики: сборник научных трудов по материалам IV Международной научно-практической конференции. – 2018. – С. 50-54.

МАНИПУЛЯЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ

К.О. Прокопьев, студент

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

Новосибирский государственный аграрный университет

На современном шаге развития общества немаловажными являются трудности межличностного взаимодействия в профессиональной работе. Человек не может существовать без социума. Эта мысль давно известна. Точно так же в профессиональной среде лишь изредка можно повстречать «волков-одиночек»; в основном люди работают в коллективе. Присутствие коллектива в жизни личности подразумевает и коммуникации с представителями этого коллектива. Однако не будем забывать об отношениях в иерархии и про то, что в настоящее время одним из методов взаимосвязи руководителя и подчиненного является прямое либо не прямое действие руководителя на подсознание подчиненного. Другими словами, здесь имеет место манипуляция.

Суть манипуляции заключается в «двойном» влиянии на сознание и подсознание адресата. Манипулятор посылает реципиенту вместе с открытым сообщением характерный «закодированный» сигнал. Подразумевается, что данный сигнал разбудит в подсознании адресата ассоциации и образы, нужные манипулятору и, в некоторых вариантах, побудит адресата совершить ряд определенных действий, нужных манипулятору. Искусство манипуляции заключается в том, чтоб пустить процесс воображения по подходящему руслу, но так, чтоб человек не увидел скрытого влияния. Такая форма влияния считается одной из наиболее изысканных, поскольку, воздействуя на подсознание, изменяет ценностные ориентиры, установки, стереотипы поведения объекта. В итоге, манипулирование – психическое действие, которое воспринимается человеком неосознанно.

Манипуляция с точки зрения социологии управления представляет собой процесс скрытого управления, выражающийся в психологических и других воздействиях, направленных на формирование намерений, представлений, ценностей, поведения коллектива и сотрудников, нередко противоречащих их реальным интересам. С точки зрения управленческих коммуникаций, манипуляция – это не просто способность что-то сделать, а способность заставить кого-то делать что-то.

Повсеместная распространенность практик и технологий манипуляции может считаться сущностной стороной современности. Манипулятивные отношения изменяют социальные институты, технологии, практики. Без манипулирования желаниями современного человека невозможны сегодняшние объемы продаж, без манипулирования общественным мнением тяжело представить себе современную политику, умения специалистов по политическим технологиям в которой зачастую имеют большее значение, чем характер ее участников.

В контексте общественного управления манипуляция имеет ряд особенностей. К таким следует отнести в первую очередь моральные и телеологические характеристики такой деятельности.

1. Открытое управление являет собой попытку принудит выполнить действие, но в данном случае возможности открытого сопротивления также растут. Скрыть управляющее

влияние так, чтобы оно не вызвало возражение (применить скрытое управление) оказывается эффективным путем достижения цели.

2. Прямое управление разумно выполнить лишь при наличии рациональной легитимирующей базы. В случае, например, игры с нулевой суммой легче использовать скрытое управление.

3. В ходе действенной манипуляции объект скрытого управления даже не понимает, что он является объектом императивных отношений, не видит имеющейся конфигурации, а значит, более уязвим.

4. Сфера действий манипуляторов чрезвычайно широка и различается глубиной, не ограничиваясь поведением (действиями и недействиями), а включает в себя, среди прочего, и контроль над ценностями и убеждениями.

5. Манипулирование предоставляет возможность подчиненным воплотить себя в подходящем для руководства направлении [1]. Другими словами, манипуляция является собой не глобальную дискриминацию, не константу репрессивности, но стратегию, подвижную властную конфигурацию, которая оставляет фактически всегда возможность маневра для объекта.

6. Манипуляция – это не доверительные отношения, а, точнее, её противоположность. Манипулятор особенно прекрасно осознает, что доверие – это риск, так как оно расширяет степень самостоятельности и независимости сотрудников по отношению к друг другу. Доверие испытывается на крепость, так как существуют искушения, стрессы, сверхконтроль: не редкие проверки, перегруженная отчетность вдохновляет работника к искажению данных или к представлению вымышленной информации.

7. Благополучное манипулирование представляет собой «улицу с односторонним движением», другими словами коммуникацию, в которой все достоинства достаются успешному манипулятору. Свойственно, что методологически невозможно объяснить власть в форме манипуляции и силы в определении обмена [2]. Невзирая на то, что в современном социально-гуманитарном дискурсе возобладала идея про то, что насилие – это последнее проявление, которое разрушает саму власть [3], следует согласиться с тем, что исходя из убеждений целедостижения (но не морали) в определенных социальных ситуациях насилие может быть результативным. Социокультурные параметры современной цивилизации таковы, что против насилия в обществе есть устойчивый иммунитет, но против манипуляции этого иммунитета не существует. Такая ситуация упрощает распространение манипулятивных отношений в организациях.

8. Манипуляция в системе развития организации – это далеко не всегда деструктивный феномен. Почти во всех типологических ситуациях манипуляция выступает результативной формой коммуникации, направленной на развитие социальной организации. Манипуляция, как и всякая другая практика управления, может рассматриваться как средство создания и трансляции социальных благ. Однако манипулятивные отношения скорее вредят социальному капиталу, т. е. качеству отношений внутри организации, отношениям с клиентурой, партнерами, властями. Учитывая объективную вовлеченность манипулятивного управления в содержание легального (штатного) управления, имеются достаточные основания рассматривать его структуру и механизм аналогично легальному и прямому управлению [4]. В этом смысле манипулятивное управление сужает свободу его объектов, поскольку увеличивает ограничения свободы за счет интенсификации воздействия прежде всего на психику человека.

9. М. Вебер определял модернизацию как процесс совершенствования деятельности, в процессе которого хозяйствующие субъекты стремятся максимально повысить свою экономическую отдачу. Манипулирование в системе внутриорганизационного развития может рассматриваться как одно из дизаксиологических способов достижения означенной цели. Исходя из этого, интенсификация манипулятивного управления может рассматриваться как средство усовершенствования социальности.

10. Манипулирование в современном менеджменте – это, прежде всего, способ господства. Процесс манипуляции сопровождается ограничением человеческого достоинства: к людям, которыми манипулируют, относятся не как к цели, а как к средству или, как пишет С. Г. Кара-Мурза, «...особого рода вещам» [5]. Поэтому манипулятивное управление оказывает отрицательное воздействие на первичное благо индивидов – чувство собственного достоинства.

Сейчас можно утверждать, что манипуляционная деятельность по управлению социумом никогда не пропадет из набора форм общественного управления. Кроме того, любая историческая эра создает условия, обеспечивающие новые возможности манипулятивного управления. В большей степени обозначенные условия появляются в текущее время, в связи с развитием человеческой цивилизации до «информационного общества».

Особенности общественного управления в современном мире четко показывают неуклонно нарастающее направление перехода социума из состояния, когда он управляется на принципе сознаваемой социумом цели, в состояние управления, исходящего из потребностей небольшой группы лиц и принципов «манипуляции». Апологеты манипулятивного действия на уровне общества в общем понимают манипуляцию как искусство управления сознанием масс посредством, преимущественно, внушения, трактуя его как вид специализированного влияния на человека, которое совершается методом «мягкой силы», а сила эта оказывается чем действеннее, тем она менее ощутима. Незаметность такого давления делает у некоторого человека и общества в общем иллюзию самостоятельности в принятии решений, что увеличивает самооценку и не вызывает отторжения, которое непременно появляется при откровенном навязывании.

В заключение хотелось бы подчеркнуть, что манипулирование как вид деятельности является одним из важных вопросов социальной философии. В нынешнее время проблемы, связанные с манипулятивной деятельностью по управлению общественными процессами, широко обсуждается, преимущественно в политических исследованиях. Но фактически социально-философский уровень их исследования менее представлен, однако именно тут должны быть заложены основы подходов к изучению настолько сложной и актуальной проблемы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Сагайдачная, Е. Н. Манипуляция в политическом дискурсе / Е. Н. Сагайдачная // Вестник ЧелГУ. – 2007. – № 22. – С. 121–126.
2. Тибинько, Н. Д. Манипуляция в политическом дискурсе / Н. Д. Тибинько // Вестник Челябинского гос. ун-та. – 2011. – № 3 (218). – Филология. Искусствоведение. Вып. 50. – С. 134–137.
3. Юренков, В. В. Манипуляция как социально-философское явление / В. В. Юренков // Теория и практика общественного развития. 2013. – №4. – 21–23.
4. Филиппов, Г. Г. Опыт классификации технологий социального манипулирования // Управлен. консультирование. 2011. № 1. С. 112–122.
5. Кара-Мурза, С. Г. Манипуляция сознанием. М.: Эксмо, 2006. С. 17.

ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

А.Е. Саваровская, магистрант

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

Граждане любой страны должны быть защищены государством на должном уровне. Рано или поздно любой индивид может столкнуться с тем, что ему будет необходима помощь государства, именно по этой причине в любой цивилизованной стране должна быть предусмотрена социальная защита населения.

Социальная защита населения является важнейшей составляющей социальной политики. Она нацелена на предоставление каждому гражданину социальных, юридических гарантий и реальных возможностей для осуществления его прав и для обеспечения необходимого уровня жизни, а также возможности к существованию, и развития личности и воспроизводства [1].

Социальная защита первостепенно отражает общественные отношения, которые складываются между индивидом и государством, государством и обществом, и направлены на предотвращение и/или компенсацию последствий возникших социальных рисков, на поддержание жизнедеятельности и воспроизводства населения, тем самым обеспечивая реализацию социальных гарантий индивидов [2]. Социальная защита предоставляет комплекс мероприятий по реализации гарантированного государством минимального уровня материальной поддержки социально уязвимых слоев населения в период экономических преобразований [3].

К принципам социальной защиты относятся:

1. Принцип общественной целесообразности.
2. Принцип экономической эффективности.
3. Принцип экономической справедливости.
4. Принцип приоритета государственных начал в социальной защите населения.
5. Принцип экономической самостоятельности местных органов.

Принцип общественной целесообразности говорит о том, что потенциальных защищенных в обществе должно быть ограниченное количество населения, которые частично или полностью утратили трудоспособность и возможность самообеспечения. Если не придерживаться данного принципа, то количество иждивенцев будет расти, а желание работать и вовсе может снизиться, что приведёт к росту тунеядцев.

Принцип экономической эффективности можно понять как соотношение объёма расходов и отчислений социального назначения на их финансирование. Важно отметить, что социальная политика в современном государстве направлена на то, чтобы регулировать благосостояние своего народа, поддерживать его на должном уровне, как для одного человека, так и для общества в целом. А также способствовать росту ответственности за соблюдение основных прав человека и обеспечение гарантированного минимума материальных условий жизни [4]. Объём социальной выплаты не должен провоцировать человека на отказ от работы в пользу получения выплат. Нужно пытаться стимулировать граждан на поиск основной работы, создавая комфортные условия на рабочем месте, чтобы именно она была первостепенным источником дохода. Иначе, если работающего населения не будет совсем, это спровоцирует экономический кризис.

Принцип экономической справедливости говорит сам за себя и его суть именно в экономической защите, поэтому принцип распространяется как на предпринимательскую деятельность, так и на активных участников экономического процесса, а так же на тех, кто по каким-либо обстоятельствам не может быть в центре экономико-предпринимательской деятельности. В настоящее время именно социальное обслуживание населения становится одним из главных направлений социальной политики, нацеленной на социальную защиту населения. Оно связано прежде всего с деятельностью органов управления социальной

защитой и соответствующих социальных служб, направленной на предоставление социальных услуг, осуществляющих социальную поддержку и адаптацию граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации [5].

Принцип приоритета государственных начал в социальной защите населения. Этот принцип основан на том, что в Российской Федерации непосредственно государство является главным гарантом экономического обеспечения для поддержания социально приемлемого уровня жизни для тех, кто не может достичь этого своими силами из-за определенных обстоятельств. Согласно ст.7 ФЗ № 178 получателями государственной социальной помощи могут быть малоимущие семьи, малоимущие одиноко проживающие граждане и иные категории граждан, которые по причинам не зависящих от них имеют среднедушевой доход меньше величины прожиточного минимума, который установлен в соответствующем субъекте Российской Федерации [6].

Принцип экономической самостоятельности местных органов. В статье 132 Конституции Российской Федерации, изложено, что органы местного самоуправления самостоятельно управляют муниципальной собственностью, формируют, утверждают и исполняют местный бюджет, устанавливают местные налоги и сборы, осуществляют охрану общественного порядка, а также решают иные вопросы местного значения [7]. Под иными вопросами местного значения так же понимается защита населения и адресная поддержка, например, льготы и пособия для нуждающихся граждан, местный орган самоуправления может определять сумму выплат и определенные случаи наступления поддержки населения.

При осуществлении социальной защиты населения формами реализации выступают социальные трансферты – услуги, выплаты и льготы.

К социальным услугам можно отнести содействие в реализации разного рода функций, которые взаимосвязаны с жизнедеятельностью и осуществляется в натуральной форме (например, бытового, медицинского и правового характера, а так же образовательные и прочие услуги).

К социальным выплатам, о которых упоминалось ранее, относятся выплаты нуждающимся людям или целым семьям в виде денежных средств или пенсий, а также пособий (которыми могут быть компенсации и субсидии) и стипендии.

Льготы так же существуют различные, например, на проезд, проживание, лечение и другое.

В заключении хочется отметить, в настоящее время уровень доверия граждан к мерам по защите населения находится на низком уровне. Причины для это есть, например, плохая осведомленность граждан в своих правах, трудности в получении социальной помощи, ведь помощь в своем роде тоже защита. Для того, чтобы устранить недостатки, необходимо понимать, что социальная защита должна иметь устойчивый фундамент, основываться на принципах и в обязательном порядке иметь обратную связь. Именно обратная связь от граждан, которым и оказывает государство защиту, поможет во время отрегулировать законодательную базу, предусмотреть возможные усовершенствованные программы и улучшить положения населения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Социальная защита населения и ее нормативно-правовое регулирование в РФ/ Н.А. Бондаренко, И. О. Демьянова / Электронное научное издание «Ученые заметки ТОГУ» 2017, Том 8, № 1, С. 429 – 433
2. Никифорова О.Н. Пенсионное обеспечение в система защиты населения: Монография. – М.: ИНФРА-М. – 124 с.
3. Морозова Л.С. Социальное партнерство и социальная защита работников: учебное пособие / Л.С. Морозова [и др.]. - М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2013. – 272 с.
4. Замараева З.П. Социальная защита и социальное обслуживание населения: Учебник для бакалавров / З.П. Замараева. – М: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2017. – 174 с.

5. Малофеев И.В. Социальные услуги в система социального обслуживания населения / И.В. Малофеев. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2018. – 176 с.

6. Федеральный закон от 17.07.1999 № 178-ФЗ (ред. от 01.04.2019) «О государственной социальной помощи» [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»: Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

7. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система "КонсультантПлюс": Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

РЕГИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ

А.Т. Тевосян, студентка

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

Новосибирский государственный аграрный университет

Повышение уровня и качества жизни населения является важным направлением развития всех регионов России который можно достигнуть только с помощью развития и совершенствования доходов как наиважнейшего показателя благосостояния населения.

Доходы населения, их уровень, структура, источники получения и степень дифференциации являются важнейшими показателями экономического и социального благополучия общества.

Согласно П. В. Савченко доходы населения представляют собой «материальные средства, которые домохозяйства получают как результат экономической деятельности или как трансферты. Доходы поступают населению в денежной и натуральной формах» [5].

Основными источниками доходов населения являются:

- факторные доходы (доходы от основных факторов производства, которыми владеют домохозяйства): заработная плата, доходы от собственности (арендная плата, проценты, дивиденды), доходы от предпринимательской деятельности (прибыль);
- трансфертные платежи: пенсии, пособия, стипендии и т.д.
- другие поступления: страховые возмещения, доходы от продажи иностранной валюты и прочие [6].

Государственное регулирование доходов и заработной платы заключается в их перераспределении через бюджет путем дифференцированного налогообложения различных групп получателей доходов и социальных выплат населению. Государство, организуя через бюджет перераспределение доходов населения, создает условия для нормального воспроизводства рабочей силы, способствует ослаблению социальной напряженности. Степень воздействия государства на процесс перераспределения доходов, как свидетельствует мировой опыт, можно измерить объемом и динамикой расходов на социальные нужды за счет бюджетов всех уровней (расходы бюджета России в рамках социальной политики на 2019 год составляет 4,885 трлн. руб.).

Существенным источником формирования доходов является заработная плата, поэтому государство регулирует эту часть с помощью установления гарантий, которые опираются на принципы и нормы международного права и призваны обеспечить своевременную и полную оплату труда в качестве такой гарантии выступает минимальный размер оплаты труда, регулируемый федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ с 1 января 2019 года минимальный размер оплаты

труда составляет 11 280 рублей в месяц, субъекты Российской Федерации в соответствии со статьей 133.1 Трудового Кодекса могут установить на своей территории более высокий размер МРОТ (в Новосибирской области минимальный размер оплаты труда составляет 13536 рублей с учетом районного коэффициента); также устанавливаются сроки и очередность выплаты заработной платы [1,2].

Основной и главной целью региональной политики в области доходов является обеспечение максимально благоприятных экономических, правовых и организационных условий для роста заработной платы, пенсий, пособий и других денежных доходов граждан России; стабилизация уровня жизни населения, создание прочной основы для его повышения во всех регионах Российской Федерации.

Задачи региональной политики - создать прочные основы для повышения уровня жизни населения, государственная поддержка малоимущих слоев населения в районах, не имеющих возможности собственными силами выполнить эту задачу.

Региональный аспект регулирования доходов населения становится одним из самых сложных направлений совершенствования регулирования доходов населения на современном этапе. От его успешного решения во многом зависит дальнейший ход экономических преобразований в регионах.

Ситуация с доходами населения в региональном разрезе характеризуется рядом сложных и противоречивых тенденций, свойственных большинству регионов и имеющих свои особенности в каждом отдельно взятом субъекте Российской Федерации. В динамике важнейших показателей в регионах, таких как доходы населения и их дифференциация, масштабы бедности, уровень потребления и некоторых других [4].

Уровень жизни населения региона является производным от решения многих задач и напрямую связан с общим развитием экономики, рынка труда, предпринимательства, уровнем образования и квалификации работающих, а также от социального обеспечения населения. Материальное благосостояние является одним из ключевых элементов, определяющих качество жизни, его финансовой основой. По величине среднедушевых доходов населения и темпов роста средней заработной платы Новосибирская область входит в тройку лидеров среди регионов Сибирского федерального округа. Однако для успешной конкуренции за качественные человеческие ресурсы, особенно в сложных и неблагоприятных климатических условиях Сибири, уровень заработной платы населения в регионе должен превосходить не только показатели территориально близких сибирских регионов, но и привлекательных для миграции и проживания центральных и южных регионов страны [3].

В вопросах уровня жизни населения основными проблемами области являются недостаточно высокие позиции по уровню оплаты труда, которые не соответствуют условиям проживания в Сибири и вкладу региона в экономику страны, сохраняющаяся значительная дифференциация населения по доходам и заработной плате, наличие теневой занятости и скрытых форм оплаты труда.

Решить эти проблемы возможно лишь в том случае, если обеспечить уверенный долгосрочный рост реальных доходов граждан, снизить уровень бедности:

- повысить уровень занятости населения;
- развить малый и средний бизнес;
- снизить уровень нелегальной трудовой занятости, организовать мероприятия по своевременной и легальной выплате работодателями заработной платы в организациях, расположенных на территории Новосибирской области;
- повысить доходы трудоспособных малообеспеченных граждан, получающих социальную поддержку, за счет перевода их на самообеспечение в результате получения профессиональных навыков, переобучения, трудоустройства через службу занятости, участия в общественных работах;
- снизить социально-экономическое неравенство в уровне жизни населения региона, в том числе за счет поддержки малоресурсных групп населения на принципах справедливости

и адресности через совершенствование условий социальной поддержки этих групп населения, создания условий для повышения рентабельности сельскохозяйственного производства;

- увеличить реальную заработную плату путем увеличения средней заработной платы в реальном секторе экономики на основе развития и изменения структуры производственного сектора, сопровождающегося ростом производительности труда и созданием высокооплачиваемых рабочих мест; роста заработной платы работников бюджетной сферы.

Таким образом, можно отметить, что основными источниками формирования доходов населения являются факторные доходы, трансфертные платежи и другие поступления. Заработная плата, которая включена в факторные доходы, является основным источником доходов населения, и её возросший уровень на фоне других регионов позволит Новосибирской области быть еще более привлекательной.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»: Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
2. Федеральный закон от 19.06.2000 г. N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»: Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
3. «Стратегия социально-экономического развития Новосибирской области на период до 2030 года» утверждена постановлением Правительства Новосибирской области от 19.03.2019 г. №105-п [Электронный ресурс] / Правительство Новосибирской области, 2013-2019: Режим доступа: <https://econom.nso.ru/page/202>
4. Басовский Л.Е., Басовская Е.Н. Макроэкономика: учебник / Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 202 с.
5. Савченко П.В., Кокин Ю.П. Политика доходов и заработной платы: учебник/ Под ред. П.В. Савченко и Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2016. – 456 с.
6. Цыпин И.С. Государственное регулирование экономики: учебник / И.С. Цыпин, В.Р. Веснин. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 296 с.

РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЕМЕЙНОЙ ПОЛИТИКИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

М.Т. Тевосян, студентка

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

Новосибирский государственный аграрный университет

Развитие такого института как семья является весьма сложной предметной деятельностью, которая зависит в первую очередь от уровня культурно-исторического развития отдельно взятой страны. Семейная политика в настоящее время перестает восприниматься как что-то абстрактное, сейчас она представляется конкретными мерами, которые в свою очередь оказывают влияние как на жизнь семьи в целом, так и на отдельного индивида.

Семья как важнейший социальный институт находится в центре социальных, экономических, демографических, культурных процессов, в связи с этим проблемы современной семьи остаются актуальными для изучения. Специфичность и сложность существующих проблем определяет необходимость использования системного подхода для их решения в рамках долгосрочной и комплексной государственной семейной политики.

Семейная политика является одним из приоритетных направлений развития регионов России.

Семейная политика – это один из видов государственной политики, ориентированной на благополучие детей и поддержку семьи как института или образа жизни. Чаще всего политика в области семьи касается демографических вопросов, финансовых и других ресурсов, имеющихся в распоряжении семьи, гендерного равенства, связей между семейной жизнью и занятостью, а также роли и значения семьи как социальной организации. Наиболее распространенными составляющими элементами семейной политики являются денежные пособия семьям с детьми, услуги по уходу за детьми и дошкольному образованию. Семейная политика характеризуется большим разнообразием и, в последние десятилетия, значительной реформой.

Анализируя многочисленные источники, Ж. В. Чернова выделяет «два подхода к термину семейная политика: широкий - подразумевающий рассмотрение семейного законодательства во взаимосвязи с социальной политикой государства (законодательство о браках и разводах, регулирование вопросов усыновления, защита прав ребенка); узкий - сосредоточенный преимущественно на прямых денежных выплатах (пособия многодетным семьям, налоговые льготы, оплачиваемый декретный отпуск)» [4].

Целью семейной политики реализуемой в субъектах Российской Федерации является поддержка, укрепление и защита семьи и ценностей семейной жизни, создание необходимых условий для выполнения семьей ее функций, повышение качества жизни семей и обеспечение прав членов семьи в процессе ее общественного развития [1].

В настоящее время социальная поддержка молодой семьи и детей как на федеральном, так и на региональном уровне в Российской Федерации осуществляется в денежной форме (прямые и/или косвенные социальные трансферты), натуральной (организация отдыха и оздоровления детей, медицинские услуги и т. д.), в форме морального поощрения (укрепление института семьи, многодетности и т. д.).

На основе анализа программ по поддержке российских семей в разных субъектах РФ можно выделить «четыре группы регионов в зависимости от уровня этой поддержки: регионы с развитой системой семейной поддержки, со средним уровнем развитости данной системы, неразвитой системой, субъекты РФ, по которым мало или нет информации о проводимой семейной политике. Критериями развитости семейной политики в регионе стали следующие параметры: наличие четко выделенного структурного подразделения в исполнительном органе субъекта РФ, занимающегося вопросами улучшения положения семей и региональной семейной политикой; проведение мероприятий, направленных на поддержку семьи, детей и родителей; наличие программ улучшения жилищного положения семей в регионе, программ финансовой и социальной помощи семьям; публикация информации об органах, программах и мероприятиях в открытом доступе на официальном сайте субъекта РФ» [3].

Основываясь на критериях развитости семейной политики в регионе можно сказать, что Новосибирская область является субъектом с развитой системой семейной поддержки. В области реализуется большое количество программ и проектов, направленных на повышение качества жизни семей с детьми путем создания комплексных условий для благополучия детей и подростков, обеспечения дружелюбных семей и детства общественных отношений и инфраструктуры жизнедеятельности.

Так в Новосибирской области численность населения на 2019 год составляет 2 793 384 человек. По данным Росстата в Новосибирской области наблюдается сокращение рождаемости (таблица 1).

Таблица 1 – Динамика показателей естественного прироста населения в Новосибирской области [5]

Годы	Родившихся	Умерших	Естест - венный прирост (убыль)	На 1000 человек населения	
				родившихся	умерших
2016	38185	36151	2034	13,8	13,0
2017	34448	35830	-1382	12,4	12,9
2018	32673	36168	-3495	11,7	13,0

По итогам 2017-2018 года наблюдается естественная убыль населения, что в свою очередь обуславливается рядом социально – экономических факторов.

Также в Новосибирской области наблюдается высокий уровень распада семей (таблица 2).

Таблица 2 - Браки и разводы в Новосибирской области [5]

Годы	Браки	Разводы	На 1000 человек населения	
			браков	разводов
2016	20863	13034	7,5	4,7
2017	21298	13085	7,6	4,7
2018	17648	12550	6,3	4,5

За первые шесть месяца 2019 года в регионе зарегистрировано 6000 тысяч браков и 4,7 тысячи разводов. Таким образом Новосибирская область заняла второе место среди регионов Сибирского Федерального округа по данным показателям.

На сегодняшний день в Новосибирской области вновь зафиксирована естественная убыль населения. Сохраняются проблемы репродуктивного здоровья населения. Постепенно сокращается не только фактическое, но и желаемое число детей. Преобладают семьи, имеющие одного ребенка. Увеличивается количество неполных семей в результате разводов, овдовения и внебрачных рождений [2].

Необходимо создать условия для качественного улучшения репродуктивного потенциала и укрепления здоровья новорожденных, детей и подростков:

- создание условий для воспитания самосохранительного поведения и роста продолжительности здоровой, активной жизни граждан;
- проведение медицинских профилактических осмотров несовершеннолетних с целью раннего выявления отклонений с последующим выполнением программ лечения;
- повышение качества консультирования и оказания других услуг в области планирования семьи;
- создание и развитие программ по формированию осознанного материнства посредством образовательно-оздоровительных технологий.

Также следует укрепить институт семьи, повысить престиж материнства и отцовства, обеспечить максимальное развитие и сохранение семейных ценностей:

- повышение статуса многодетной семьи;
- усиление приоритетности модели семьи с двумя родителями, состоящими в первом браке, расширение их репродуктивной ориентации на двух- и трехдетную семью;
- оказание консультативной и психологической помощи семьям в налаживании благоприятного психологического климата во внутрисемейных отношениях;
- профилактика семейного неблагополучия, социальная реабилитация семей и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации;

– повышение квалификации специалистов, занимающихся семейной и демографической политикой, и методическое обеспечение их профессиональной служебной деятельности.

Таким образом, приоритетными направлениями как государственной, так и региональной семейной политики на современном этапе должны оставаться следующими: утверждение традиционных семейных ценностей и семейного образа жизни, возрождение и сохранение духовно-нравственных традиций в семейных отношениях и семейном воспитании, создание условий для обеспечения семейного благополучия, ответственного родительства, повышения авторитета родителей в семье.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Концепции государственной семейной политики на период до 2025 года от 25 августа 2014 г. № 1618-р [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»: Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
2. «Стратегия социально-экономического развития Новосибирской области на период до 2030 года» утверждена постановлением Правительства Новосибирской области от 19.03.2019 г. №105-п [Электронный ресурс] / Правительство Новосибирской области, 2013-2019: Режим доступа: <https://econom.nso.ru/page/202>
3. Савинов Л.И. Семьеведение: учебник / Л.И. Савинов. – М.: Саранск, 2016. – 564 с.
4. Чернова Ж. В. Семейная политика в Европе и России: гендерный анализ: учебник / Ж. В. Чернова. – М.: Норма, 2008. – 328 с.
5. Население [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики по Новосибирской области, 1999-2019. Режим доступа: <https://novosibstat.gks.ru/> (дата обращения: ноябрь 2019).

АНАЛИЗ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ КОЛЫВАНСКОГО РАЙОНА

А.А. Токарева, магистрант

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

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Кадровая политика Администрации Колыванского района представляет собой деятельность структурных подразделений Администрации по созданию целостной системы формирования и эффективного использования трудовых ресурсов, развития кадрового потенциала органов местного самоуправления, отраслей экономики и социальной сферы, ориентированных на эффективное решение актуальных экономических, социальных и политических задач.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, кадровый состав, кадровая политика, муниципальное управление, муниципальная служба.

Кадровая политика Администрации Колыванского района представляет собой деятельность структурных подразделений Администрации по созданию целостной системы формирования и эффективного использования трудовых ресурсов, развития кадрового потенциала органов местного самоуправления, отраслей экономики и социальной сферы, ориентированных на эффективное решение актуальных экономических, социальных и политических задач[1].

Во исполнение законодательства о муниципальной службе в Администрации Колыванского района приняты нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы:

- проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы;

- формирования кадрового резерва;
- утверждения квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы;
- проведения аттестации муниципальных служащих
- предоставления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера
- по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов;
- оплаты труда муниципальных служащих;
- применения взысканий к муниципальным служащим несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции;
- повышения квалификации муниципальных служащих [2].

Рассмотрим подробнее кадровое обеспечение Администрации Колыванского района. Общее количество служащих Администрации Колыванского района на 31 декабря 2018 г. составило по штатной численности 65 человек.

В таблице 1 представим кадровый состав Администрации Колыванского района за 2016- 1 кв. 2019гг., но так как расчет темпа роста 1кв. и года будет некорректен, то сравнение будем вести по показателям 2016-2018гг.

Таблица 1 - Кадровый состав Администрации Колыванского района за 2016- 1 кв. 2019 гг.

Показатель	2016г.	2017г.	2018г.	1кв.2019г.	Абс. изм, 2018/2016гг.	Темп роста (снижения), 2018/2016гг.
Должности муниципальной службы – всего	66	62	65	65	-1	98,48
-высшие	8	5	7	17	-1	94,44
-главные	20	20	21	21	1	105,00
-ведущие	17	14	16	16	1	94,11
- специалист 1 разряда	11	13	11	11	0	0
Численность выбывших работников за год	0	1	0	0	0	0
-в связи с сокращением численности работников	0	1	0	0	0	0
Количество муниципальных служащих, имеющих высшее образование	56	55	56	56	0	0

Из представленных данных, можно сделать вывод, что количество сотрудников Администрации Колыванского района за три года снизилось на 1 человека, что ниже нормы штатного расписания Администрации Колыванского района на 1 человека, можно сделать вывод, что в Администрации Колыванского района сегодняшний день не полный штат сотрудников [3].

Рассматривая по категориям количество муниципальных служащих, можно сделать вывод, что в 2018 году увеличилось количество сотрудников по всем категории по отношению к 2016 году, кроме категории «высшие», тут можно видеть снижение служащих на 1 человека.

Так же можно видеть, что в 2018г. не изменилось количество служащих с высшим образованием по отношению к 2016г., что позволяет сделать предварительный вывод, что практически все служащие Администрации с высшим образованием и опытом работы[4].

Не менее важным фактором, характеризующим кадровый корпус муниципальной власти органа местного самоуправления, является стаж муниципальных служащих. Проведем оценку персонала по стажу работы в Администрации Колыванского района. Данные представлены на рисунке 1.

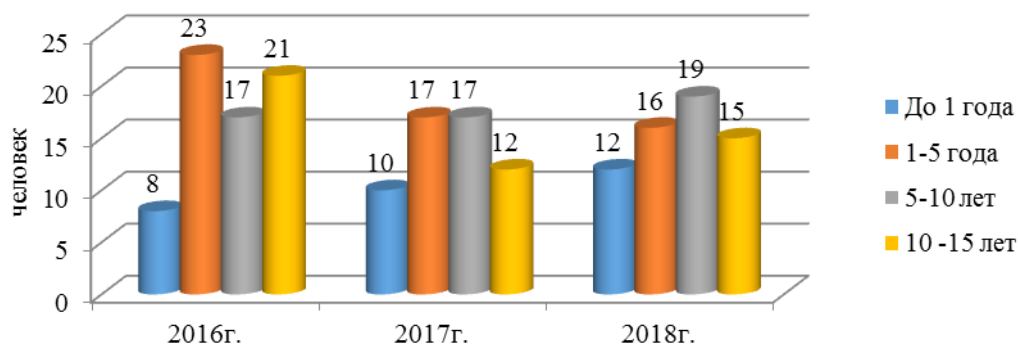


Рисунок 1 - Распределение персонала Администрации Колыванского района за 2016-2018гг. по стажу работы

Из данных, представленных на рисунке 1 можно сделать вывод, что в Администрации Колыванского района работают сотрудники с большим опытом работы. Данный показатель можно оценивать как наличие служащих с большим стажем и опытом работы, но в то же время можно обозначить, что служащие в Администрации Колыванского района достаточно молодые.

Далее необходимо провести анализ персонала Администрации Колыванского района по половому признаку. Представим данные на рисунке 2.

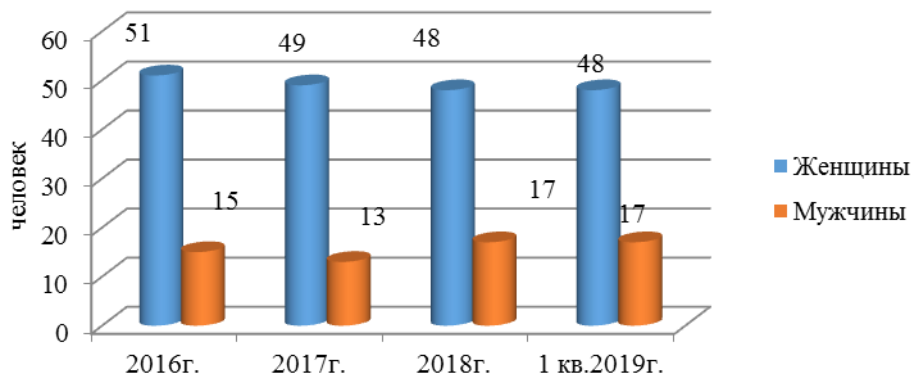


Рисунок 2 - Структура персонала Администрации Колыванского района за 2016-1 кв. 2019 гг. по половому признаку.

В динамике 2016-1 кв. 2019гг. количество сотрудников женщин практически не меняется, и на конец 2018 года составляет 48 человек. Количество работающих мужчин так же практически не изменно и составляет 17 человек в 2018г. Превышающий женский состав сотрудников над мужским обусловлен спецификой работы учреждения .

При формировании системы кадрового обеспечения в Администрации Колыванского района важнейшая задача состоит в том, чтобы обеспечить надежное выявление наиболее перспективных специалистов, обладающих качествами, которые более всего необходимы для профессиональной руководящей деятельности [5].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мархиев, М.И. Управление профессиональным развитием муниципальных служащих [Текст]: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. – М., 2013. – С. 24.
2. Сулемов, В.А. Оценка и профессиональное развитие муниципальных служащих [Текст]. – М.: РАГС, 2018. – С.155.
3. Суровикин Н.В. Система управления персоналом как инновация [Текст] //Служба управления персоналом. - 2016. - №1.- С.8
4. Отчет Главы Администрации Колыванского района за 2018г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kolivan.nso.ru/page/76>.
5. Шамарова Г.В. Эффективность методов оценки кадрового потенциала органов местного самоуправления [Текст] // Региональная экономика: теория и практика. - № 18. – 2014. – С.77.

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

А.А. Токарева, магистрант
И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Кадровое обеспечение имеет политико-правовую обусловленность, являясь носителем наиболее общих начал в кадровой деятельности (цели, приоритеты, принципы), закрепленных в законодательных и нормативно-правовых актах федерального, регионального и местного значения. Поэтому особенность управления кадрами во многом зависит от стратегии дальнейшего развития российской государственности, разграничения их функций и компетенции, перспектив развития федеральных, региональных и муниципальных структур власти.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, кадровый состав, муниципальное управление, решение кадровых задач.

Кадровое обеспечение это комплекс действий, направленных на поиск, оценку и установление заранее предусмотренных отношений с сотрудниками как в самой организации для дальнейшего продвижения по карьерной лестнице, так и вне её пределов для нового найма временных или постоянных сотрудников.

Как активная сознательно реализуемая деятельность кадровое обеспечение включает в себя реализацию мер организационного, образовательного, экономического, управленческого характера, направленных на удовлетворение потребностей муниципальных органов власти в кадрах определенной специализации и квалификации.

Это система целенаправленных кадровых процессов по планированию подготовки кадров, по обновлению и сохранению преемственности государственных служащих, их профессиональному развитию, стимулированию качества труда и служебному продвижению.

Таким образом, кадровое обеспечение органов муниципального управления направлено на решение ряда задач. Основное значение заключается в опережающем наращивании числа специалистов для своевременного обновления состава государственных служащих с учетом динамично возрастающих требований к их квалификации.

Качество муниципального управления напрямую зависит от кадрового обеспечения, требующего соответствующей системы работы с кадровым составом. Кадровый состав муниципального управления - это совокупность работников, профессионально выполняющих функции муниципального управления или способствующих их осуществлению, а также обеспечивающих управление муниципальным хозяйством [1].

В системе кадрового обеспечения муниципальной службы большое внимание уделяют определению потребности в персонале, что дает возможность в дальнейшем установить на конкретный период времени не только количественный, но и качественный состав персонала. Вся дальнейшая деятельность в системе кадрового обеспечения будет зависеть от того, насколько правильно осуществлен набор, и какие люди были выбраны для работы в организации.

Следовательно, чтобы обеспечить организацию требуемыми специалистами, необходимо не только знать какие задачи они будут решать во время работы, но и каковы характеристики данных работ.

Квалификационные навыки кадров, понимание своих задач и отношение к делу являются решающими факторами качества муниципального управления. В органах местного самоуправления действует весомое количество специалистов высокой квалификации, с большим опытом работы в своих сферах деятельности, но воспитанных в старых традициях административно-командной системы. Они не воспринимают личную работу как банальную муниципальную управленческую деятельность и применяют в своей работе подходы, характерные для управления хозяйственными структурами, которые ориентируются на максимизацию дохода и прибыли или структурами муниципального управления.

Повышение эффективности деятельности органов муниципального управления невозможно без развития профессионализма служащих. Профессионализм формируется на основе профессионального развития, в котором принято выделять [2]:

- профессионально-квалификационное развитие, в основном связанное с обучением и самообразованием, приобретением новых знаний и опыта;
- профессионально-должностное развитие, связанное с рациональной расстановкой кадров, базирующейся на профессиональном потенциале госслужащих и их служебном росте.

Активное освоение новых знаний, навыков, умений, новых алгоритмов деятельности, расширение сферы профессиональной компетенции, изменение должностного и социального статуса требуют от муниципального служащего развития личностно-профессиональных качеств, более полного раскрытия творческого потенциала, изменения системы мотивации □ все это входит в сферу кадрового обеспечения.

Кадровое обеспечение органов муниципального управления реализуется через государственную кадровую политику, цель которой создание целостной системы формирования и эффективного использования трудовых ресурсов, развития кадрового потенциала органов муниципального управления и самоуправления, различных отраслей экономики и сфер деятельности [3].

Кадровое обеспечение органов муниципального управления направлено на решение следующих приоритетных задач [4]:

- оптимизацию структуры и функций государственных органов;
- приведение номенклатуры должностей государственных служащих в соответствие с задачами социально-экономического развития страны и актуальными вопросами государственного управления;
- оптимизацию численности, профессионально-квалификационной структуры кадров государственных органов на основе децентрализации функций управления и развития местного самоуправления;
- разработка документа, определяющего систему ценностных и нравственных ориентиров, этических требований к характеру взаимоотношений государственных служащих с обществом, отдельными гражданами;
- совершенствование форм и методов подбора руководящих кадров органов муниципального управления, формирование резерва для занятия руководящих должностей и профессиональной подготовки лиц, состоящих в резерве;

- создание механизма служебного продвижения кадров управления в государственном аппарате, обеспечения их карьерного роста на основе учета нравственно-психологических качеств, оценки результатов деятельности;
- совершенствование форм и методов оценки личностных качеств, результатов деятельности руководящих кадров и лиц, зачисляемых в резерв и выдвигаемых на руководящие должности;
- формирование системы профессиональной и социальной защищенности государственных служащих на основе совершенствования оплаты их труда, независимости их оценки деятельности, обеспечения правовых гарантий занятости;
- регламентацию механизма административного и общественного контроля за деятельностью должностных лиц муниципального аппарата;
- создание системы прогнозирования и планирования потребности в кадрах государственного управления;
- создание и развитие системы психологического сопровождения кадровой работы в органах муниципального управления, обеспечивающей мониторинг и корректировку личностных качеств руководящих кадров;
- разработку и реализацию программ переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов органов муниципального управления.

Совершенствование кадрового обеспечения муниципальной службы во многом зависит от масштабов, содержания и эффективности образовательной деятельности системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации служащих.

Важнейшее значение в процессах кадрового обеспечения и становление кадрового потенциала муниципальной службы с учетом всех требований имеет деятельность, которая связана с созданием и эффективным использованием кадров муниципальной службы.

Ключевое значение в процессах кадрового обеспечения и развития кадрового потенциала муниципальной службы с учетом перечисленных требований имеет деятельность, связанная с формированием и эффективным использованием кадров муниципального управления.

Усовершенствование кадрового обеспечения муниципальной службы в основном зависит от содержания, масштабов и эффективности образовательной деятельности системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации служащих.

Кадровая работа в органах местного самоуправления приобретает особенное значение. Она направлена на поиск, подготовку, обучение муниципальных служащих с целью совершенствования персонала и его подготовке к повседневной работе[5].

Важной муниципальной задачей выступает подготовка муниципальных служащих, способных гарантировать высокую социальную эффективность и безупречность работы органов местного самоуправления. Кадровое обеспечение муниципальной службы является частью более масштабной проблемы – обеспечения эффективности реализации властных полномочий органами муниципальной власти и повышения профессионализма муниципальных служащих.

Качество муниципального управления напрямую зависит от кадрового обеспечения, требующего соответствующей системы работы с кадровым составом. Кадровый состав муниципального управления - это совокупность работников, профессионально выполняющих функции муниципального управления или способствующих их осуществлению, а также обеспечивающих управление муниципальным хозяйством.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Воронина Л.И. Кадровое планирование, построение модели сотрудника и служебная дисциплина в государственных и муниципальных заведениях [Текст] // Менеджмент в муниципальных структурах: Альманах. – М., 2017. – С. 21
2. Иванов В. В. Муниципальное управление [Текст]: справочное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2013. – С. 469 с.

3. Иванова Е.Ю. Государственная кадровая политика как стратегическая задача в системе государственного и муниципального управления [Текст] // Саяпинские чтения: сборник материалов круглого стола. – 2017. – С. 85.

4. Кобзева, В.В. Планирование карьеры как фактор мотивации профессиональной деятельности государственных служащих [Текст] / В.В. Кобзева // Государственная и муниципальная служба: организация, кадры, управление. – 2013. С. 103.

5. Курганов Н.А. Муниципальная служба в России: проблемы теории и организации [Текст] // Административное и муниципальное право. – 2015. – №7. – С. 658.

МУНИЦИПАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИИ

М.С. Трубина, магистрант

Б.А. Ковтун, доктор экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Муниципальное имущество составляет основу финансовой устойчивости муниципального образования наряду с местным бюджетом. Поэтому проблемы эффективного управления собственностью для муниципалитета являются приоритетными. В статье рассмотрены критерии оценки эффективности управления муниципальной собственностью.

Ключевые слова: муниципальная собственность, муниципальное имущество, муниципальное образование, эффективность, собственность, доход.

Эффективное управление муниципальным имуществом является важной и неотъемлемой частью деятельности муниципального образования в целях увеличения бюджета для решения социальных и экономических проблем. Одной из основных задач, возникающих при управлении муниципальной собственностью, является эффективность ее использования, под которой, в первую очередь, подразумевается увеличение ценности имущества по приносимому ей доходу.

Статья 215 ГК РФ раскрывает понятие муниципальной собственности как имущество, принадлежащее на праве собственности городским и сельским поселениям, а также другим муниципальным образованиям. Муниципальная собственность включает в себя объекты социально-бытового и хозяйственного назначения. Уровень жизни населения во многом зависит от эффективности использования муниципального имущества и уровня его развития [2].

Эффективность управления, а именно использования муниципального имущества, имеет огромное значение среди показателей деятельности муниципального образования. Это дает возможность рассмотреть муниципальную собственность как один из составляющих элементов экономической безопасности любого муниципального образования.

Важной особенностью современного состояния муниципальной собственности является то, что в преобладающей своей части она является пассивной, а значит требует немалых затрат на свою реализацию. Большая часть бюджетных доходов (до 60-70%) направлена на поддержание объектов муниципальной собственности в минимально-работоспособном состоянии [3].

Муниципальная собственность носит двойной характер, сочетает в себе принцип социальной пользы и доходности. Однако не каждый объект муниципального имущества может приносить доход, ввиду этого необходимо использовать доходную муниципальную собственность так, чтобы была возможность получения средств на содержание менее доходной собственности [5].

Опираясь на вышесказанное, эффективность управления муниципальной собственностью можно оценивать по следующим критериям:

1. Социальная эффективность, учитывающая последствия социальной направленности.

2. Коммерческая эффективность, учитывающая финансовые последствия управления и реализации муниципальной собственности.

3. Бюджетная эффективность, отражающая финансовые поступления в бюджет муниципального образования от использования собственности.

4. Экономическая эффективность, учитывающая затраты и результат.

Муниципальная собственность определяет важные функции в жизнедеятельности населения муниципальных образований:

- органы местного самоуправления, в процессе управления муниципальной собственностью, выступают как полноправные и самостоятельные субъекты хозяйствования и управления;

- муниципальная собственность способствует функционированию некоммерческой социальной сферы;

- муниципальная собственность благоприятствует развитию частного сектора, так как муниципальные органы власти берут на себя функции хозяйствования в рамках муниципального образования;

- в процессе реализации прав собственности между муниципальными, региональными и федеральными органами власти, хозяйствующими субъектами развиваются экономические связи и т.д.

В процессе управления муниципальной собственностью органами власти на муниципальном уровне формируется организационно-экономический механизм непосредственного воздействия, который включает в себя изменения законодательства, целевых нормативов, норм налогообложения, социальных стандартов, критериев и показателей эффективности на деятельность хозяйствующих субъектов в сфере владения, распоряжения и использования имущества. Для этого необходимо разработать и реализовать на всех уровнях власти взаимосвязанную систему правовых, административных и экономических мер, объединённых единой политикой регулирования имущественных отношений, которая должна обеспечивать стабильное, сбалансированное и эффективное развитие всех объектов собственности в пределах муниципального образования независимо от их организационно-правовой формы [7]. Установка единых правил и стандартов по всей территории страны является важным условием для оценки эффективности управления имуществом.

В отношении разграничения полномочий в процессе управления муниципальной собственностью можно сказать, что решение проблем в процессе формирования результативного механизма разграничений полномочий и эффективной системы управления муниципальной собственностью необходимо осуществлять следующим образом (рисунок 1).

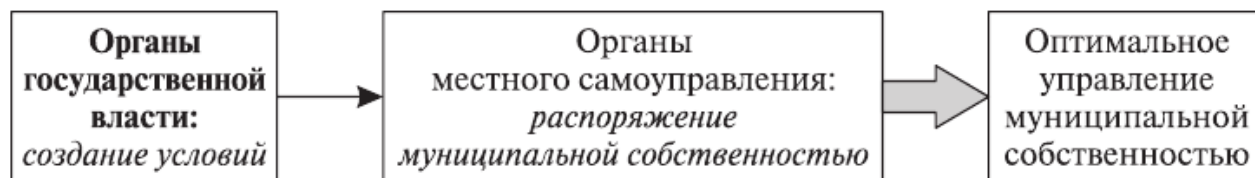


Рисунок 1 – Механизм разграничения полномочий в сфере управления муниципальной собственностью

Эффективное управление муниципальной собственностью предполагает ее вовлечение в хозяйственный и коммерческий оборот для обеспечения деятельности по использованию и воспроизводству имущества с учетом получения максимального

социально-экономического эффекта. В рамках процесса реализации данной политики существует множество направлений, от успешности выбора которых зависит возможность скорейшего достижения поставленных управленческих целей при минимизации ресурсных затрат.

Эксперты, в сфере управления муниципальным имуществом отмечают что, использование имущества как инструмент социально-экономического развития муниципальных образований возможно лишь созданием системы управления, которая будет обеспечивать распоряжение объектами исходя из выверенных показателей, в соответствии с которыми будет определяться подходящий вариант управления [1,4,6,8].

Таким образом, достижение эффективного управления муниципальным имуществом возможно лишь при одновременной реализации следующих задач:

1. Закрепление критериев и показателей оценки эффективности и качества управления муниципальным имуществом на законодательном уровне.
2. Совершенствование системы учета и управления муниципальной собственностью.
3. Укрепление собственной финансовой базы муниципальных образований.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абильтарова Н.А. Эффективное управление муниципальной собственностью: особенности и современные условия // Финансовая экономика. – 2019. – № 1. – С. 559-561.
2. Государственное и муниципальное управление собственностью [Текст]: монография / под редакцией П.В. Кухтина, А.Б. Моттаевой. – М.: Мир науки, 2014. – С.143.
3. Лушникова Т.Ю. Об оценке эффективности управления муниципальным имуществом / Т. Ю. Лушникова, А. М. Ахатова // Вестник Челябинского государственного университета. 2015. – № 1 (356). Управление. Вып. 10. С. 22-30.
4. Парушина Н.В. Оценка эффективности деятельности государственных и муниципальных унитарных предприятий для обеспечения экономической безопасности управления государственной собственностью // Интеграция и гармонизация учета, анализа и аудита в условиях цифровой экономики: сборник научных трудов международного экономического форума. – Орел, 2019. – С. 23-27.
5. Плотников А.Г. Управление государственным и муниципальным имуществом [Текст]: учебное пособие / А.Г. Плотников; СибИУ РАНХиГС. – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2014. – С.312.
6. Ситникова А.С., Ишамятова И.Х. Эффективность использования земель, находящихся в муниципальной собственности // Ростовский научный журнал. – 2019. – № 3. – С. 126-133.
7. Третьякова А.В. Повышение эффективности управления муниципальной собственностью как фактор пополнения доходной базы местных бюджетов [Текст] / А.В. Третьякова // Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. – 2015. – №1–2 (11). – С. 71–84.
8. Челебий Р.А., Шевченко О.П. К вопросу проблемы оценки эффективности управления государственной и муниципальной собственностью / Экономика, управление, финансы: теория и практика: сборник материалов XI-ой международной очно-заочной научно-практической конференции. В 2 т. – М., 2019. – С. 57-60.

ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Е.И. Тюрникова, магистрант

Научный руководитель: С.В. Шарыбар, д-р экон. наук, доцент, профессор
Новосибирский государственный аграрный университет

Для экономики России привлечение достаточного объема финансовых ресурсов является определяющим фактором полноты обеспечения темпов развития инвестиционно-инновационной сферы. А так же роста финансового потенциала страны в целом и потребностей объектов социальной инфраструктуры, действенности государственного регулирования деятельности субъектов хозяйствования, уровня материального и духовного благосостояния населения. В то же время, успешное функционирование финансовой системы связано с управлением финансовыми ресурсами государства, в том числе формирование и использование финансовых ресурсов муниципального образования [2, с.25].

Эффективность определяет действенность правительственной политики в сфере финансов, создает предпосылки для обеспечения стабильности экономики, обеспечивает движение денежных потоков, происходит распределение и перераспределение доходов, формирование децентрализованных и централизованных фондов денежных средств, рациональность использования которых влияет на состояние экономики. Усовершенствование формирования и использования финансовых ресурсов муниципального образования сегодня приобретает особую актуальность [10].

В современных условиях стремления России к экономическому развитию активизируют сложные, длительные и довольно противоречивые процессы формирования финансовой системы рыночного типа. В то же время накопился ряд проблем, касающихся финансовой политики в целом и ее отдельных составляющих, а именно:

- хроническая нехватка ресурсов практически во всех сферах и звеньях финансовой системы страны;

- падение реального ВВП;
- повышение темпов инфляции;
- девальвация национальной денежной единицы;
- сохранение высокого уровня дефицита бюджета;
- рост государственного долга;
- обострение дисбалансов в фискальной и монетарной сферах [2, с.27].

Построение инвестиционно-инновационной модели развития экономики требует активного поведения государства как главного инвестора приоритетных направлений развития производства и основного модератора прогрессивных изменений и контроллера эффективного использования централизованных финансовых ресурсов с целью сбалансированного социально-экономического развития страны [6, с.368].

Бюджеты муниципального образования являются основной составной частью местных финансов. На современном этапе все в большей мере местные органы власти должны обеспечивать комплексное развитие муниципальных образований совместно с пропорциональным развитием как производственной, так и непроизводственной сферы на подведомственной территории. Разительно увеличивается их координационная функция в социальном и экономическом развитии территорий. [3, с.115] Данные факторы вызывают потребность в дальнейшем расширении и укреплении финансовой основы местных органов власти, разрешения многих проблем, которые связаны с усовершенствованием методов использования и формирования финансовых ресурсов муниципальных образований.

Финансы муниципальных образований являются важным инструментом влияния на все процессы в экономике нашего государства. Именно наличие материальных и финансовых ресурсов в органах местного самоуправления формирует независимость и самостоятельность местной власти. Без этой финансовой независимости, без

самостоятельного управления и использования бюджета органы местного самоуправления не могут нести ответственность перед территориальной общиной и выполнять программы экономического развития регионов. Актуальным вопросом в сфере формирования финансов муниципальных образований остается поиск создания собственных доходов и, в частности, местных налогов и сборов, а также поступления от предприятий, относящихся к коммунальной собственности. Постоянно растет дотационная зависимость местных бюджетов от государственного бюджета, и поэтому дальнейшего усовершенствования требует порядок расчета бюджетных трансфертов. Степень местной автономии в значительной степени зависит от источника налоговых поступлений [11].

Наибольшей независимостью муниципальные образования пользуются, если средства поступают из собственной местной базы, и они могут по своему усмотрению устанавливать ставки налогообложения в пределах, установленных законом. В случае, когда налоговые поступления советов муниципалитетов состоят исключительно из государственных субсидий, ассигнованных на специальные цели, самостоятельность органов местного самоуправления является наиболее ограниченной. Налоги, в том числе местные, являются основной частью поступлений в местные бюджеты.

Совокупность налогов, которые могут взиматься органами местного самоуправления, устанавливается в законах. В определенных законом рамках решения о введении, внесении изменений и дополнений муниципального налога, принимает местный совет. Например, главным налогом в финансовой системе муниципального образования в Соединенных штатах Америки, является имущественный налог, составляет 75% всех местных налогов [7, с.34]. В Швеции подоходный налог с граждан может достигать 60% в структуре налоговых поступлений рассматривается как важная гарантия финансовой автономии [8, с.37].

Самостоятельность местных бюджетов зависит от бюджетной системы органов местного самоуправления. Бюджетирование представляет собой технологии планирования и контроля денежных потоков и финансовых результатов в муниципальном образовании. Бюджетирование в муниципальном образовании направляется на решение таких важных для его функционирования вопросов, как установление эффективного контроля за денежными потоками в муниципальном образовании, формирование учета финансов, внедрения информационных технологий и оперативный контроль за финансами и согласования работы экономических и финансовых подразделений органов местного самоуправления. Муниципальное бюджетирование направлено на отражение доходов и расходов, сбалансированности, эффективности и экономичности использования бюджетных средств, адресности и целевого характера использования ресурсов. Именно бюджетирование является частью управления развитием муниципального образования. Местные финансы обеспечивают проведение социальной политики, выравнивания уровней социального и экономического развития территории, а также обеспечение комплексного развития территории.

Эффективности и экономичности использования бюджетных средств местными финансами в России определяется уровнем самоорганизации местных сообществ, качеством деятельности органов местного самоуправления и регулирующим воздействием федеральных и региональных органов государственной власти. Органы государственной власти опосредованно влияют на управление финансами муниципального образования, главным образом в форме правового регулирования вопросов о пределах финансовой самостоятельности муниципалитетов, порядке бюджетирования и налогообложения, обеспечения сбалансированности местных бюджетов.

В плане использования финансовых ресурсов муниципальных образований зарубежный опыт значительно отличается от российского. К примеру, Япония от России отличается тем, что в Японии нет регионального уровня [8]. Вместе с тем, тот факт, что в данной стране в местный уровень управления включены подуровни, имеет место быть в определенной мере и в России, поскольку муниципалитеты России различают по видам, исходя из масштабов объема и территории компетенции на муниципальные районы,

городские округа, сельские и городские поселения, а также внутригородские муниципальные образования [9].

Важную роль играет управление финансовыми ресурсами на уровне определенных территорий, где принцип самостоятельности дает право органам местного самоуправления самим распоряжаться финансовыми ресурсами регионального бюджета [1].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 N 145-ФЗ (ред. от 03.08.2018, с изм. от 11.10.2018)
2. Величко А.Н., Шарыбар С.В. Муниципальные финансы: теоретические и правовые аспекты//Современный взгляд на будущее управленческой науки: сборник трудов II научно-практической конференции студентов и магистрантов факультета государственного и муниципального управления. Новосибирский государственный аграрный университет. – 2017. – С. 25-27.
3. Нехайчук Ю. С., Нехайчук Д. В. Зарубежный опыт оптимизации дефицита бюджета муниципальных образований // Инновационная наука. – 2017. – Т. 1. – № 3. – С. 197–203.
4. Редько В. Е. Система местного самоуправления в Японии // Экономика, педагогика и право. – 2016. – Т. 4. – С. 4.
5. Сопоева И.А., Дзедоева Д.З., Дамбегов А.А. Социально-экономическая политика и развитие регионов в РФ//Экономика и предпринимательство. 2018. № 2 (91). С. 368-371.
6. Токаева С. К., Кисиев З. Э. Проблемы формирования местных бюджетов // Научные известия. – 2016. – № 4. – С. 48–51.
7. The Effect of Budgeting and Budgetary Control in Local Government Administration. European Journal of Business and Management Vol.8, No.22 2016, p. 90-92
8. Otley, D. T., & Pollanen, R. M. (2015). Budgetary Criteria in Performance Evaluation. A Critical Appraisal Using New Evidence. Accounting Organization & Society. 25(4/5), p. 483-496
9. Местный бюджет - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://biznes-prost.ru/byudzhets-mestnyj.html#na-chto-rashoduetsya-mestnyj-byudzhets> (дата обращения: 24.02.2019)
10. Расходы местных бюджетов - [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://arhivinfo.ru/2-85093.html> (дата обращения: 24.02.2019)
11. Расходы местных бюджетов - [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.akademout.ru/courseworks/audit3/16.php> (дата обращения: 24.02.2019)

РОЛЬ МАЛЫХ ФОРМ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ

Ю.Н. Федорова, магистрант

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

Новосибирский государственный аграрный университет

К малым формам сельского хозяйства в сельскохозяйственном секторе в современных условиях относятся фермерские хозяйства (сельскохозяйственные предприятия), сельскохозяйственные предприниматели, граждане, работающие на частных участках (ЛПХ), сельскохозяйственные потребительские кооперативы и их ассоциации, поддерживающие их сельское хозяйство. Сельскохозяйственная деятельность играет важную социальную и экономическую роль в развитии деревни и всей страны.

На современном этапе одной из основных задач сельского хозяйства является обеспечение продовольственной безопасности комбинатов и снижение российского рынка продуктов питания зависит от импорта мяса, молока и молочных продуктов, небольшие

формы управления могут внести существенный вклад в решение проблемы могут внести малые формы хозяйствования.

Малые формы хозяйствования позволяют удовлетворить собственные потребности и насытить местные рынки сельскохозяйственной продукцией всех видов, сохранить сельский образ жизни и создать условия труда.

В дополнение к своей основной задаче личные хозяйства также решают социальные проблемы, поскольку они представляют собой незаменимую форму занятости и дохода в деревне. Частные домохозяйства играют важную роль в улучшении качества жизни и здоровья населения путем производства экологически чистых продуктов с использованием метода органического земледелия.

В эпоху экономических реформ большинство немалые сельскохозяйственные компании больше не существовали. Сельским жителям приходилось основывать фермы и частные предприятия и управлять ими. В настоящее время на них доводится большая часть производства таких продуктов, как молоко, мясо и картофель [2].

По следующей статистике, в 2017 году крестьянскими (фермерскими) хозяйствами и хозяйствами населения произведено вместе 54,2% молока, 36,6% мяса скота и птицы на убой в живом весе, картофеля – 89,2%, овощей – 83,9% от общего производства сельскохозяйственной продукции. В 2017 году хозяйства собрали более четверти зерна и бобовых, треть семян подсолнечника [4].

А также следует подметить, что сельскохозяйственное производство в домашних хозяйствах и на фермах основано на тяжелом ручном труде и охарактеризовать постоянным рабочим временем и отсутствием свободного времени. Это часто приводит к миграции сельских жителей в город. Другая острая проблема продовольственной безопасности была решена. В этих условиях малые формы управления играют немаловажную роль в сельскохозяйственном секторе. Их развитие благоприятно для социально-экономической и демографической ситуации всей страны.

Из-за своей деятельности как нынешние, так и новые виды малого бизнеса сталкиваются с рядом проблем, такие как несовершенство законодательной базы, трудности с продажей готовой продукции, отсутствие складов и перерабатывающей продукции. Нехватка оборудования, неразвитость дистрибьюторской кооперации, отсутствие собственной земли. Поэтому развитие малого бизнеса в сельской местности требует эффективной государственной поддержки.

Одной из важнейших программ государственной поддержки малого бизнеса является Программа развития сельского хозяйства молодого фермера, федеральная целевая программа «Социальное развитие села». На наш взгляд, в них отразились следующие события: поддержка начинающих хозяйств, развитие семейных ферм, кредитование мелких землевладельцев, оформление земли в собственность [5].

Несмотря на имеющийся потенциал и государственную поддержку, малые формы управления далеко не оптимальны по сравнению с крупными сельскохозяйственными компаниями. Разумеется, значительность малого бизнеса не заслоняет роль сельскохозяйственных организаций, но они должны слаженно взаимодействовать друг с другом и формировать сельскохозяйственный сектор в стране.

Для России формирование малых фермерских хозяйств является одним из вариантов замены импорта и диверсификации рисков. При низких инвестиционных затратах можно добиться стабильной амортизации сельскохозяйственного производства.

Устойчивое развитие форм малого бизнеса не является неважным и во многом определяет решение основных задач государства - самообеспечения, импортозамещения и продовольственной безопасности страны.

Государство прилагает значительные усилия для стимулирования предпринимательской деятельности по производству и переработке сельскохозяйственной продукции. Результаты работы вновь созданных фермерских хозяйств, созданных семейными фермерскими хозяйствами в Российской Федерации, и достижение показателей

государственной программы показывают, что возможно развитие мелкого фермерства, а не только решение проблемы развития сельских районов, поскольку они часто стимулируют развитие и иницируют сотрудничество. На базе крупных сельскохозяйственных кооперативов в некоторых регионах уже реализуются перспективные проекты, такие, как агрокластеры [3].

В результате реализации мер государственной поддержки малых сельскохозяйственных предприятий в сельском хозяйстве положительно оценивается ряд экономических показателей:

- общая доля сельского хозяйства в российском ВВП;
- процент занятого населения;
- качество и разнообразие сельскохозяйственной продукции;
- сельскохозяйственно полезная территория, пригодных для сельского хозяйства.

В то же время ряд других экономических показателей демонстрируют относительное снижение благодаря поддержке и развитию мелких фермерских хозяйств в сельском хозяйстве, что также оказывает положительное влияние:

- стоимость продукции;
- безработица среди населения;
- вывоз сельскохозяйственных товаров и продуктов.

Но и одновременно владельцы хозяйств, сельские предприниматели испытывают последовательность значительных правовых, экономических и социальных проблем [1].

1. Не выработана правовая основа для формирования индивидуально-семейного сельскохозяйственного производства и сельскохозяйственной потребительской кооперации, должным образом не прописаны правовые условия государственной поддержки малого аграрного предпринимательства. Отсутствует эффективная защита земельных прав граждан.

2. Фермеры, владельцы ЛПХ, сельские предприниматели испытывают актуальный дефицит финансово-кредитных ресурсов в силу избыточной государственной поддержки данного сектора экономики, низкой доступности для малого бизнеса рынка коммерческого кредита, недостаточного развития (несмотря на положительную динамику) сельской кредитной кооперации.

3. Не налажена эффективная система сбыта продукции, материально-технического и производственного обслуживания К(Ф)Х, ЛПХ, других малых форм хозяйствования.

Обобщая и анализируя приведенные рассуждения, можно сформировать следующие выводы:

- необходимо гармоничное сочетание как крупных, так и мелких хозяйствующих субъектов в аграрной экономике;
- найти то оптимальное состояние, при котором уравновешивалось бы как выгоды, так и недостатки крупного и мелкого хозяйства;
- к существенным преимуществам малых форм хозяйствования на селе можно отнести: высокую личную заинтересованность работника в своем труде; наличие прав собственности на землю и другие средства производства; тесную связь сельского образа жизни и организационной структуры самого крестьянского хозяйства, ведь в основе всей жизнедеятельности любого крестьянского хозяйства лежит сельскохозяйственное производство.

Соединение в одном человеке – фермере – хозяина – предпринимателя, управленца-менеджера и рабочего-исполнителя делает малые формы хозяйствования конкурентоспособным в аграрной экономике.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Зотов С.А. Перспективы развития малых форм хозяйствования в аграрном секторе // Вестник Государственного социально-экономического университета. - 2017. - №2. – С. 47-50.
2. Кабулова Ф.В. Малое предпринимательство в аграрной сфере экономики РФ / Ф.В. Кабулова // Достижения науки и техники АПК. -2016. - №12. - С. 32-33.

3. Королькова А.П., Сураева Е.А. Региональный опыт государственной поддержки начинающих фермеров // Техника и оборудование для села. - 2015. - №9. - С. 45-48.
4. Кудряшов В.И. Регулирование использования производственных ресурсов в крестьянских (фермерских) хозяйствах / В.И. Кудряшов, Н.П. Брозгунова // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 2017. - №4. - С. 68-69.
5. Чаянов А.В. Крестьянское хозяйство / А.В. Чаянов // Основные идеи и формы фермерского хозяйства. - 2015. - №1. – С.158-165.

К ВОПРОСУ О СУЩНОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

О.П. Фесенко, студентка

Научный руководитель: Г.А. Рехтина, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

В современных условиях, когда российские организации претерпевают различного рода и масштаба изменения, от руководителей и специалистов требуется непрерывное развитие познавательных способностей. Именно благодаря таким способностям и поддержания их на необходимом уровне возможно правильное восприятие и освоение всех нововведений. Ускоренное развитие научно-технического прогресса и быстрое устаревание профессиональных знаний и навыков являются определяющими факторами в организации системы профессионального обучения персонала компании. Необходимость постоянного обучения рассматривается как один из главных резервов повышения эффективности и конкурентоспособности персонала и организации в целом [6].

По мнению авторов учебника «Технологии обучения и развития персонала в организации», обучение персонала представляет собой «целенаправленные, сознательные и плановые мероприятия и деятельность, которые направлены на преумножение (или изменение) знаний, навыков, а также манеры поведения членов коллектива предприятия» [6].

А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская считают, что обучение персонала, «это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей» [3].

В рассмотренных определениях имеется указание на то, что обучение персонала является процессом, который осуществляется для достижения конкретной и заранее определенной в организации цели.

Обратим внимание, что обучение персонала, является составной частью процесса управления человеческими ресурсами, необходимого для получения знаний, навыков, опыта новыми и действующими кадрами для успешного осуществления выполняемой работы [1].

Вложение в человеческие ресурсы, по мнению Г.С. Беккера, является передовым проектом, наряду с другими передовыми проектами [4].

Основными функциями обучения персонала являются:

- преодоления разрывов между текущими навыками сотрудников и необходимыми квалификационными требованиями;
- мотивация производственной деятельности персонала посредством обучения;
- решение целей и задач предприятия на основе применения метода обучения персонала;
- построение корпоративной культуры.

Программы обучения должны быть составлены в соответствии с целью и стратегией организации и составляться на основе исследования профессиональной деятельности работников по выполнению производственных задач, определяя знания, навыки и умения успешного выполнения поставленных задач [5].

Решаемые задачи системы обучения персонала можно подразделить на:

- стратегические;
- исследовательские;
- методические;
- организационные [1].

Составление методических задач предполагает применение таких методов и форм обучения, которые в наибольшей степени подходят для достижения поставленных целей и задач организации. Сложность заключается в подборе наиболее подходящих методов и форм обучения, вычислив их правильное соотношение для каждой из категорий обучаемых.

Современная практика проведения обучения персонала предполагает краткий общетеоретический курс в виде лекций. Акцент делается на методы активного обучения в виде групповых обсуждений, деловых игр, анализа опыта организации. При этом уделяется внимание практике отрабатываемой изученного материала, для закрепления навыков обучаемых [4].

В постановку методических задач подразделений по обучению персонала входит определение и согласование с высшим руководством организации форм и методов обучения; с отрывом или без отрыва от производства; разработка программ обучения или выбор из программ, предлагаемых центрами обучения; выбор организации по проведению обучения [5].

К настоящему времени в системе обучения персонала определились два направления: поддерживающие и инновационные [2].

Поддерживающий тип обучения процесс образовательной деятельности, направленной на производство и поддержание существующей культуры, социальной системы, социального опыта, являясь традиционным (классическим).

Инновационный тип обучения – этот тип, основан на классической форме, но связан с поиском творческих решений и поиску новейших путей решения проблем и задач на основе обогащения имеющегося опыта [5].

Профессиональное обучение персонала должно характеризоваться:

- актуальностью – то, о чем говорится во время обучения, должно иметь отношение к профессиональной жизни обучающегося;
- индивидуальностью – подбор для каждой конкретной категории персонала наиболее рациональных методик обучения;
- непрерывностью – подготовка должна осуществляться на регулярной основе с периодичностью, зависящей от специализации и должностного статуса соответствующего работника;
- участием – обучающиеся должны активно участвовать в учебном процессе и использовать новые знания и навыки в ходе обучения;
- повторением – помогает новым знаниям закрепиться в памяти и превращает приобретенные навыки в привычку;
- обратной связью – обучающимся работникам необходимо давать информацию о том, насколько они продвинулись вперед. [6]

В заключении следует отметить, что современная концепция развития персонала основывается на положении о том, что обучение персонала должно иметь систематический, целенаправленный и непрерывный характер. Рассматриваемый процесс должен быть ориентирован на своевременную подготовку работников к решению текущих и будущих задач [2].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Богачева А.М. Система развития персонала и ее структурные элементы /А.М. Богачева, Е.Л. Соколова // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. – 2015. -№ 6
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом в России: история и современность. – М.:

ИНФРА-М, 2015. – 240 с.

3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская; под ред. Кибанова А.Я., - 4-е изд., - М.: ИНФРА-М, 2016. - 695 с.

4. Кудряшов В.С. Основы формирования системы обучения персонала организации / В.С. Кудряшов, Е.А. Мосеева // *Juvenis scientia*/ - 2017 - № 2.

5. Попова А.В. Система обучения персонала в организации / А.В. Попова // *Инновации в науке: научный журнал*. – № 4(80). – Новосибирск, Изд-во АНС «СибАК», 2018. – С. 26-30.

6. Технологии обучения и развития персонала в организации: учебник / под ред. М.В. Полевой. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2018. – 256 с.

К ВОПРОСУ ОБ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

С.В Филиппова, студентка

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

Новосибирский государственный аграрный университет

В настоящее время проблема конкуренции на рынке товаров и услуг становится все более острой, в связи с чем, руководители стремятся к конкурентоспособной и эффективной деятельности организации. Так как одну из ключевых ролей в обеспечение должного уровня конкурентоспособности играет персонал организации, кадровая политика предъявляет серьёзные требования к подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров. Поэтому возрастает значение контроля и оценки профессиональных качеств персонала организации. Основным методом оценки персонала организации является аттестация.

Рассмотрим ключевое понятие статьи, через раскрытие сущности его определения, используя различные трактовки.

Аттестация персонала – систематически формализованный процесс комплексной оценки кадров, призванный оценить соответствие работника занимаемой должности [5].

По мнению Е.А. Аксеновой, Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина, П.В. Малиновского, Н.М. Малиновской: «аттестация персонала – кадровые мероприятия, призванные оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности» [4].

Как утверждают А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева: «Аттестация – это периодическая комплексная оценка персонала. Основной смысл этой процедуры заключается в определении соответствия знаний и квалификации работников занимаемой ими должности и установленным отраслевым нормативам. Аттестация также призвана способствовать повышению ответственности и исполнительской дисциплины аттестуемых, развитию их самостоятельности и готовности к проявлению инициативы» [1].

Все авторы, облекая определение данного понятия в разные формулировки, сходятся в одном принципиальном моменте. Аттестация позволяет определить, соответствует ли оцениваемый работник требованиям должности и задачам деятельности в ее пределах.

При аттестации персонала всесторонне оцениваются личные и профессиональные качества работника силами внутренних ресурсов организации или посредством обращения к внешним провайдерам [2]. Она дает большие возможности для определения соответствия квалификации работников установленным требованиям, а также позволяет определить текущее состояние трудовых ресурсов. На основе результатов проведенной аттестации, руководитель принимает решение о соответствии занимаемой должности, о необходимости в повышении квалификации, о возможности перемещения на другую более высокую должность или неизбежности понижения в должности из-за несоответствия ей и другое.

Заинтересованным в результатах аттестации является не только работодатель, но и сам сотрудник, а так же кадровая служба. Каждая из сторон решает свои задачи:

- работник получает возможность узнать мнение руководителя об эффективности своей работы;
- руководитель определяет потенциал персонала, потребность в его развитии;
- кадровая служба обеспечивает разработку программ по обучению персонала с учетом стратегии развития организации [2].

К целям аттестации относят:

1. Административные – повышение (заполнение вакансии), перевод (приобретение работником нового опыта), понижение (если руководитель считает, что прекращение трудовых отношений нецелесообразно), прекращение трудового договора (сокращение или оптимизация персонала);
2. Информационные – информирование работников об уровне их квалификации, качестве и результатах труда;
3. Мотивационные – заинтересованность работников в результатах труда. Создание условий для развития персонала [3].

Существуют четыре вида аттестации персонала:

1. Аттестация по истечении испытательного срока (первичная) проводится с целью определения уровня его трудовой адаптации на новом рабочем месте;
2. Очередная аттестация обязательна для всех. Проводится с периодичностью один раз в два года для руководителей и не реже одного раза в три года для специалистов и служащих;
3. Аттестация при продвижении по службе выявляет потенциальные возможности работника и уровень его профессиональной подготовки для занятия более высокой должности;
4. Аттестация при переводе в другое подразделение проводится, если происходит существенное изменение в должностных обязанностях.

Аттестация проводится в несколько этапов:

Процедура аттестации персонала проходит в три этапа.

1. Подготовительный этап. Его целью является разработка принципов и методики ее проведения, издание нормативных документов по подготовке и проведению аттестации (приказ, список аттестационной комиссии, методика проведения аттестации работника, план проведения, программа подготовки руководителей, инструкция по хранению персональной информации). Также подготавливаются материалы аттестации (бланки, формы и т.д.), в ходе которой аттестуемые и руководители самостоятельно готовят отчеты для аттестации.

2. Основной этап. Цель данного этапа сводится к обоснованию и утверждению аттестационного решения комиссии относительно аттестуемого работника. На аттестационное заседание приглашаются аттестуемый и его непосредственный руководитель. На основании представленных для аттестации материалов, высказываний приглашенных и открытого голосования членов аттестационной комиссии принимается решение о соответствии требованиям рабочего места и должности. Заседание аттестационной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

3. Заключительный этап. Его целью считается подведение итогов аттестации. Аттестационная комиссия обобщает данные по всем аттестованным работникам и составляет сводную таблицу результатов, вырабатывает управленческие решения о продвижении работников персонально, в том числе о направлении на обучение, перемещении или увольнении лиц, не прошедших аттестацию. Полученные предложения подлежат последующему внедрению [2]. Рассмотрение трудовых споров по вопросам увольнения и восстановления в должности сотрудника, признанного по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, производится в соответствии с действующим законодательством (Трудовым кодексом Российской Федерации и соответствующими

федеральными законами, локальными нормативными актами).

В заключении хотелось бы отметить, что правильно построенная система аттестации обеспечивает повышение уровня отдачи от человеческих ресурсов, а значит, способствует повышению и эффективности работы и конкурентоспособности организации в целом. Об актуальности данного аспекта было упомянуто в начале данной статьи [1].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Оценка персонала в организации: учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2019. – 171 с.
2. Сотникова С.И. Управление персоналом организации: современные технологии: учебник / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, Н.Н. Абакумова, Ю.А. Масалова, В.П. Осипов; под ред. С.И. Сотниковой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: ИНФРА-М, 2019. – 513 с.
3. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, – 2019. – 695 с.
4. Управление персоналом: учебник / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 560 с.
5. Экономика и управление персоналом: энциклопедический словарь / под науч. ред. С.И. Сотниковой. – 2-е изд. – М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 373 с.

УДК 331

АУТПЛЕЙСМЕНТ КАК КАДРОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ

Ю.В. Чернова, студентка

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

Аннотация. В статье рассматривается понятие «аутплейсмента» как кадровой технологии. Высвобождение персонала для любой организации является крайне вынужденной мерой. Высвобождение персонала – это процедура, чреватая не только недовольством и трудовыми спорами, но и репутационным ущербом для организации.

Ключевые слова: аутплейсмент, высвобождение персонала, кадровые технологии, управление персоналом.

В настоящее время проблема высвобождения сотрудников из организации является достаточно актуальной. Высвобождение персонала для любой организации является крайне вынужденной мерой, и как правило в данной ситуации работодатели оценивают своих сотрудников по трем основным критериям: работоспособность, ответственность и профессионализм. Высвобождение (или сокращение) персонала – процедура, чреватая не только недовольством и трудовыми спорами, но и репутационным и финансовым ущербом для организации. Обиженные сотрудники уносят с собой свои наработки, коммерческие секреты организации, начинают распространять порочащие ее деловой имидж слухи [2].

Также организации идут на ухищрения, и ситуацию помогает разгрузить широкая практика применения фирмами сокращенных графиков работы для своих сотрудников с выплатой им пособия по частичной безработице. Уровень безработицы растет. Этого можно избежать, если при сокращении и увольнении использовать такой «цивилизованный» метод антикризисного управления, как аутплейсмент. В современных условиях человек очень зависит от своей трудовой деятельности, в случае увольнения работодателю необходимо обеспечить наиболее мягкий уход из организации, потеря работы сказывается в первую очередь на материальном положении человека, а также на духовном состоянии позволяет избежать стрессов и психологических травм сотрудника. Применение аутплейсмента или

мягкого увольнения, поможет любой организации избежать многих судебных разбирательств. Эффективность данного процесса позволяет организации избежать лишних социальных выплат, а также поднять самооценку и повысить уровень квалификации соискателя.

Услуга для работодателей поможет грамотно провести процедуру сокращения сотрудников, избежать судебных разбирательств и тяжб, поддержать реализацию нововведений. В случае работников аутплейсмент нацелен на их качественное трудоустройство, которое имеет большое значение: людям важно иметь должность, функциональные обязанности, размер оклада не ниже, чем на предыдущем месте работы, поэтому данная рекрутинговая технология предусматривает поиск вакансий, соответствующих образованию, квалификации и желанию кандидатов. Оценивая зарубежный опыт управления персоналом, стоит отметить, что сейчас в странах Европы и в Америке аутплейсмент является одной из самых распространенных рекрутинговых услуг. Существуют организации, которые специализируются исключительно на предоставлении аутплейсмента. Во Франции, например, насчитывается около семидесяти подобных агентств [2].

Процедура аутплейсмента включает разные методы поддержки, в том числе индивидуальные консультации, тренинги. Программа аутплейсмента включает в себя следующие пакеты услуг:

1. Информационный пакет: организация рекомендательных писем, уведомление о правах и гарантиях при увольнении и трудоустройстве, организация списка кадровых агентств и служб занятости.

2. Консультационный – консультации по рынку труда, обучение методам поиска работы и поведению на интервью, консультирование по вопросам трудового законодательства.

3. Маркетинговый пакет – подготовка рекомендательных писем, характеристик; обучение приемам поиска работы и борьбе со стрессами; разработка и профессиональное составление резюме; рассылка резюме в ведущие кадровые агентства; тренинги по прохождению собеседования при приеме на работу.

4. Психологический пакет – подразумевает наличие отработанной технологии процесса увольнения, а также различные типы поддержки в преодолении стресса, увеличение уровня самооценки; психологическую помощь на любой стадии этапа устройства на работу и приспособления.

5. Технический пакет предполагает обеспечение доступ в Интернет для поиска вакансий; обеспечение возможности пользоваться электронной почтой и факсом для рассылки резюме [1].

Тем не менее, не каждое предприятие в нашей стране готово оплачивать полный цикл аутплейсмента, включая 100% трудоустройство, особенно при многочисленных увольнениях, а именно такой уровень дает возможность извлечь из аутплейсмента выгоду.

В нынешнее время перемены в сфере политики и технологий управления человеческими ресурсами в трансформируемой экономике содействует формированию аутплейсмента. Его применение имеет большое значение как инструмент антикризисного управления персоналом. Безусловно, за программу надо заплатить, но тем не менее, данные результаты стоят своих затрат. В рамках организации услуга позволит качественно устроить работников при этом сохраняя хорошие отношения, а также поддерживать благоприятный климат в коллективе и уровень производительности труда. Если же рассматривать аутплейсмент в рамках страны, то это увеличение занятого населения, снижение количества безработных граждан и недопущение обострения социально-экономического напряжения в обществе. Применение аутплейсмента способствует также совершенствованию отдельных элементов таких как этические, социально-психологические и правовые взаимоотношения в процессе трудовой деятельности между работниками и работодателями. Сохраняются инвестиции, сделанные фирмой в усиление собственного имиджа, в последующем,

организация сможет сэкономить на выборе требуемых работников. А в организации, пользующиеся престижем у собственного персонала и у партнеров, профессионалы проходят намного охотнее, чем в прочие организации.

Несмотря на материальные издержки, использование аутплейсмента дает работодателю множество выгод и преимуществ, а также «страхует» от возможных финансовых потерь.

Во-первых, аутплейсмент уменьшает риск появления для работодателя отрицательного воздействия увольнения. Данное воздействие может быть связано с обращениями уволенных сотрудников в суд, в связи с нарушенными правами и их восстановлением, либо же в трудовую инспекцию для осуществления проверки деятельности бывшей организации-работодателя, и таким образом отомстить при помощи правовых норм, а разглашением коммерческой тайны бывшими сотрудниками, обиженными своим увольнением, и другими неправомерными действиями уволенных работников. Если увольнения на предприятии носили массовый характер, очевидно, что лавина подобных действий со стороны работников нанесет существенный урон работодателю. Прибегнув к аутплейсменту, организация сможет «застраховать» себя от данных рисков, тем самым избавит себя от серьезных экономических, имиджевых и других потерь, которые в финансовом плане могут обойтись ему гораздо дороже стоимости аутплейсмента.

Социально ответственная кадровая политика организации, отсутствие громких судебных разбирательств и негативных отзывов о работодателе со стороны бывших сотрудников способствуют формированию ее позитивного образа. Напротив, скандалы в прессе, судебные тяжбы с бывшими сотрудниками, распространение уволенными работниками негативной информации об организации способны опорочить доброе имя компании, ее деловую репутацию. Деловая репутация организации является одним из важнейших ее нематериальных активов, который ни в коем случае нельзя недооценивать. И клиенты, и партнеры, и работники организации, в том числе и потенциальные, заинтересованы в стабильности, надежности и честности на рынке. Организация с плохой репутацией будет вызывать у них сомнения, стоит ли покупать у такой организации продукцию или услуги, стоит ли с ней сотрудничать, стоит ли идти в такую организацию работать.

Человеческие ресурсы являются самым «капризным» ресурсом любой организации, таящим в себе угрозу стабильности. Поэтому работодателям следует уделять человеческим ресурсам организации особое внимание, постоянно отслеживать атмосферу и настроения в трудовом коллективе. Сокращения сотрудников могут привести к пессимистическим и негативным настроениям в рабочем коллективе, опасениям работников следующими попасть под очередное сокращение. Как следствие может снизиться производительность труда и начаться утечка кадров, решившихся сменить работу, не дожидаясь сокращения. Забота об уволенных работниках предупредит возникновение негативных настроений среди работников, нормализует атмосферу в трудовом коллективе, повысит лояльность оставшихся сотрудников к своей компании, предотвратит утечку ценных кадров.

Если аутплейсмент уволенных сотрудников осуществляет сторонняя организация – кадровое агентство, работодатель остается в стороне от проблем, связанных с новым трудоустройством уволенных сотрудников. Поиск вакансий, психологическая и консультационная поддержка ложатся на плечи посредника рынка труда. Если уволенный работник чем-то не доволен или ему нужны помощь и поддержка, теперь он будет обращаться к специалистам сторонней кадровой компании, а не бывшему работодателю.

Это далеко не полный перечень тех преимуществ, которые может получить работодатель благодаря использованию аутплейсмента. Например, заключая с посредником договор об оказании услуги аутплейсмента, работодатель может в нем оговорить условие, в соответствии с которым кадровое агентство не должно предлагать бывшим сотрудникам вакансии указанных в договоре работодателем конкурентов. Таким образом, вероятность

того, что бывший сотрудник устроится на работу к конкуренту будет сведена к минимуму, что дополнительно гарантирует работодателю защиту от утечки информации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бухалков М.И. Управление персоналом на предприятии: учебник для высших учебных заведений. М.: Экзамен, 2005. – 575с.
2. Низовцева А. А. Аутплейсмент как технология кадрового менеджмента // Молодой ученый. – 2017. – №12. – С. 336-338. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/146/41120/> (дата обращения: 06.11.2019).
3. Сvergун О., Паас Ю., Дьякова Д. HR-практика. Управление персоналом. СПб.: Питер, 2011. – 319с.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК ОДИН ИЗ ОСНОВНЫХ ФАКТОРОВ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Я.А. Черухина, студентка

Научный руководитель: Г.А. Рехтина, канд. экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

В современном экономическом пространстве мы можем наблюдать достаточное количество организаций, изначально обладавших ресурсами для успешного функционирования, но постепенно утративших динамику своего развития и ставших убыточными. Речь идет о компаниях, имевших на своем старте запас конкурентоспособности - интересный востребованный продукт, производственные мощности, финансовый потенциал, и, так и не сумевших занять свою нишу, не воплотивших свой потенциал роста. Анализируя причины подобных неудач исследователи пришли к выводу, что критическим фактором, обеспечивающим развитие и устойчивое функционирование компании, либо же обрекающим ее на прекращение деятельности является уровень квалификации работающего в ней персонала.

Квалификация - уровень профессиональной подготовленности работника, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения им определенной работы [1].

Существенными характеристиками уровня квалификации являются объем и качество знаний, умений и профессиональных навыков, способность рационально организовывать свою работу, способность быстро адаптироваться при изменении технологии, техники, условий труда [4].

Добиться качественных перемен в компании можно исключительно при условии наличия в ней персонала соответствующего уровня квалификации [3]. Можно выделять средства на инновационные исследования и разработки, делать свой продукт еще более конкурентоспособным, но так и не смочь получить максимальную коммерческую прибыль от этого. Низкий уровень квалификации персонала, к примеру, отдела маркетинга или торгового персонала, не позволит коммерческой компании донести свойства своего инновационного продукта до покупателя, расширить рынок сбыта, что непременно остановит организацию в своем развитии. Таких примеров очень много - данные компании зачастую поглощают более сильные, в которых подготовленный квалифицированный персонал сможет получить максимум выгоды от использования инновационного продукта.

С подобной проблемой столкнулся филиал крупной российской производственной компании, имеющей несколько направлений деятельности, собственные производственные и складские комплексы и оказавшийся в 2018 году в глубоком экономическом кризисе.

Компания, имея все необходимые ресурсы, не смогла выйти с помощью своего действующего персонала на новый, жизненно необходимый ей этап развития. Резко

изменилась конкурентная рыночная среда, действующий персонал оказался к этому не готов, экономические показатели стали стремительно падать. Компании срочно требовался персонал, способный работать в условиях конкуренции рынка, способный мыслить гибко, подвижно, мобильно переориентироваться, быстро улавливать и применять новые идеи, в случае необходимости изменять направление поиска [2].

Как получить такой персонал здесь и сейчас? Каковы были предпосылки допущения данной ситуации кризиса? Почему персонал, работающий в компании более 5 лет, проявлявший лояльность и обеспечивавший функционирование, вдруг оказался не достаточно квалифицирован сейчас и не способен, в итоге, реализовать планы организации? Это только ряд вопросов, на которые придется ответить руководству компаний, не привыкших управлять развитием своего персонала на постоянной основе [3].

Также встал вопрос о том, как работать с квалификацией персонала, который работает в компании длительное время и доволен текущим положением дел, который не видит смысла для себя учиться и работать по-новому, если их статус и доходы в компании после обучения существенно не изменятся. Ситуация осложнялась тем, что в данной компании сотрудники, проработавшие от 5 до 10 лет составляли 2/3 от численности всего работающего персонала.

Компания, в условиях кризиса разработала и внедрила внутрифирменную программу повышения квалификации персонала.

Программа основывалась на нескольких основных положениях:

1. Каждому сотруднику предложено было избрать свой вектор развития в новых условиях, с обязательным условием выхода за рамки своей должности в определенный период времени через повышение своей квалификации. На данный призыв откликнулся только внутренне мотивированный к развитию персонал.

К примеру, менеджерам по работе с клиентами, которые ранее являлись по сути просто помощниками по сопровождению торговых сделок, было предложено дополнительно взять под свою полную ответственность несколько клиентов категории В и С (вторая и третья по важности группы клиентов организации) и развивать их уже в качестве ведущего менеджера. Для этого им предложено было овладеть несколькими специализированными методиками по управлению сделками, методикой для просчитывания последствий принятого решения. Компания предоставила обучающие материалы и провела соответствующее внутреннее обучение. В результате, сотрудникам, способным к овладению новыми навыками были переданы на ведение клиенты вместе с бонусной частью за данный объем работы, ранее полагавшейся менеджеру продаж. Менеджеры по работе с клиентами, внутренне откликнувшиеся на повышение квалификации смогли увеличить свою заработную плату через улучшение своих показателей ориентировочно на 15-20 %.

2. Привлечение инновационного руководителя, с обязательным навыком создания эффективной команды, высвобождение действующего. За новым руководителем была закреплена роль антикризисного управляющего именно в сфере управления персоналом. Работа отдела персонала теперь велась только при условии тесного сотрудничества с ним, упор был сделан на персонал, готовый к самообучению.

3. Формирование самообучающей среды в компании. Были найдены точки роста во всех основных сферах приложения навыков работающего персонала и выделены важнейшие квалификационные навыки по группам персонала для их дальнейшей детальной проработки:

- внедрено инновационное для компании изучение продуктового портфеля (через сравнение с конкурентами);
- формирование фокус-групп для обсуждения проблемных рабочих ситуаций, мозговые штурмы;
- обучение кейсам и более эффективным практикам, привнесение реально актуальных обучающих материалов, воздействие личного примера руководителя;
- формирование с каждой из групп сотрудников «цели должности», персонал разбит на мини-группы, для каждой из них составлен план обучения;
- использование технологии «обучение в действии»;

4. Направленность во внешнюю среду. Одной из главных проблем наступившего кризиса было определено отсутствие направленности персонала во внешнюю рыночную среду, изучение конкурентов, самоидентификации себя на рынке труда, отсутствие реального интереса к существующему вне организации рыночному пространству.

Сотрудникам отдела маркетинга, коммерческого отдела, склада, логистики, исходя из необходимых квалификационных навыков и собственной мотивации были организованы обучающие выезды, в том числе поездки в отделы продаж и выставочные залы конкурентов, работа в течение нескольких дней на специализированной выставке в Москве на стенде, практика в головном офисе компании, практика в сторонних компаниях в складских комплексах для перенятия стандартов работы. По итогам данной работы было предложено провести SWOT-анализ своего подразделения, компании в целом и собственного потенциала.

4. Дистанцирование сотрудников с большим опытом работы, но не обладающих гибким мышлением и инновационным творческим потенциалом от прямой работы с клиентами и внедрение мотивации за наставничество.

С данной категорией персонала совместно была разработана методика передачи знаний по ассортименту, они были дистанцированы от прямой работы с клиентами, их мотивация переориентирована на достижение показателей обучающихся у них новичков. Опытный персонал заметно оживился, уровень сопротивления значительно снизился.

Данные действия и еще ряд шагов по работе с повышением квалификации персонала позволили стабилизировать ситуацию в данной компании и преодолеть в начале 2019 года кризисную точку, начиная с третьего квартала 2019 года экономические показатели стали расти.

Руководство компании вовремя осознало, что повышение квалификации персонала - это непрерывный процесс, последовательность тщательно спланированных действий, ориентированных на непрерывное развитие. Ведь, как известно, отсутствие развития - это даже не остановка на месте, а стремительное падение вниз.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.]; под ред. О.К. Миневой.- М.: ИНФРА-М, 2019.-160 с.

2. Управление компетенциями в корпоративной практике/А.И. Каширин, А.С. Семенов, В.В. Стреналюк [и др.]. - Москва: РУДН, 2018.-137 с.

3. Актуальные механизмы создания самообучающейся организации в российских условиях: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: // URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/aktualnye-mehanizmy-sozdaniya-samoobuchayuscheysya-organizatsii-v-rossiyskih-usloviyah> (дата обращения 26.10.2019).

4. Управление инновационной деятельностью в компании: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: // URL: http://tourlib.net/books_tourism/novikov53.htm (дата обращения 26.10.2019).

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

Т.А. Чижова, магистрант

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

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье рассмотрена проблема управления организационной культурой. Автором рассмотрены особенности организационной культурой и представлена модель, отражающая последовательность и содержание основных действий при формировании, поддержанию и развитии организационной культуры.

Ключевые слова: культура, организационная культура, ценности, формирование, поддержание, изменение культуры, модель управления.

В настоящее время культура является предметом изучения многих наук – философии, истории, искусствоведения, культурологии, психологии, политологии, экономики и др. Каждая из этих наук при раскрытии сущности культуры выделяют одну из частей или сторон культуры, которые в большей степени соответствуют ее предмету исследования, формулируют свое понимание и определение понятия культуры. Понятие «организационная культура» базируется на понятии «культура», при этом учитываются особенности ее носителя. Вопросы управления организационной культурой приобретают особую актуальность и значимость в современной системе управления персоналом, поскольку от эффективности принятия управленческих решений, направленных на мысли и чувства персонала, зависит развитие и успешное функционирование организации в долгосрочной перспективе.

Под организационной культурой понимается социально-экономическое пространство внутри организации, в рамках которого взаимодействие работников осуществляется на основе общих идей, представлений и ценностей, формирующееся под воздействием материальных и нематериальных, явных и скрытых, осознаваемых и бессознательных процессов и явлений, которые определяют единство философии, идеологии, ценностей, подходов к управлению и принятию решений, позволяющих организации успешно развиваться.

В научной литературе не существует общепринятого определения понятия организационной культуры, этот термин является многогранным и при более глубоком анализе множества определений позволяет выявить характерные особенности:

- в основе организационной культуры лежат ценности, подсознательно определяющие поведение персонала, которые зарождаются и поддаются трансформации вместе с жизненным циклом организации;
- организационная культура каждой организации уникальна;
- организационная культура, транслируя миссию организации, способствует сплоченности членов организации и может приводить компанию к успеху, если соответствует провозглашаемой компанией миссии;
- организационная культура может формироваться как под воздействием самостоятельных процессов протекающих в организации, стихийно, так и благодаря влиянию управленческих технологий.

Являясь объектом управленческого воздействия, организационная культура, с одной стороны, нуждается в систематической поддержке уже устоявшихся в организации традиций с целью обеспечения стабильности и приверженности работников предприятия, с другой стороны, требует внесения изменений и гибкости по отношению к внешней среде для обеспечения развития. Равновесие, в данном случае, достигается путем управления организационной культурой.

В управлении организационной культурой в процессе её развития можно выделить ряд методов и инструментов формирования, поддержания и изменения культуры, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Методы управления организационной культурой

Этапы развития организационной культуры	Методы и принципы управления оргкультурой
Формирование	– учет представлений о миссии и целях проекта; – приоритет философии и ценностей; – создание и осознание норм и правил командной работы; – формирование внешнего имиджа проекта; – разработка материальных проявлений организационной культуры; – создание истории проекта, легенд и мифов, образно-символьного ряда; – формирование традиций и ритуалов; – определение рабочего процесса и коммуникаций в проекте; – документирование элементов и проявлений организационной культуры (правила, положения, стандарты, кодексы и пр.)
Поддержание	– фиксация и принятие элементов культуры со стороны руководства; – моделирование ролей и статусов в команде, определение и поддержка лидеров; – обучение, тренинг, направленные на развитие командных навыков работы; – реакция руководства на конфликты и кризисы в проекте; – поощрение групповых методов работы и принятия решений; – разработка критериев кадровой работы, в т.ч. системы компенсаций; – развитие традиций и других форм сопричастности; – устранение препятствий командной деятельности; – поощрение неформального общения и обмена информацией
Изменение	– обсуждение необходимости изменений и участие членов команды в принятии решений об изменениях – символьная поддержка новых идей и целей – информирование и пропаганда изменений – поощрение приверженности – поддержка инноваций, создание атмосферы творчества – снижение сопротивления проводимым изменениям – поиск (создание) прецедентов изменений в истории и легендах проекта

Целенаправленное изменение организационной культуры требует выявления предрасположенности персонала к изменениям. Для оценки организационной культуры и культурных ценностей учеными и практиками предлагаются различные подходы к выделению ее типов. На сегодняшний день широко известны типологии У. Оучи; К.С. Камерона и Р.Э. Куинна; Т.Е. Дилла и А.А. Кеннеди; Р. Харрисона, О.С. Виханского и А.И. Наумова; и др. [2, 4, 5]. Данные подходы дают весьма большой объем материала для анализа содержания организационной культуры, но в большинстве представляют нечеткую классификацию, так как каждый из подходов рассматривает один из аспектов культуры. Тем более, что современная организация не может причисляться к какому-либо одному типу организационной культуры. В этой связи необходимо выделить классификацию типов организационных культур, изложенных в таблице 2 [3].

Таблица 2 – Классификация типов организационных культур

Классификационный признак	Тип организационной культуры	Признак организационной культуры
Ориентация на внутреннюю или внешнюю среду	Традиционная культура	Стабильность
Высокий уровень регламентации и формализации	Бюрократическая культура	Деятельность четко регламентирована
	Культура неформальных отношений	Регламенты деятельности отсутствуют, ценится личная активность сотрудников
Источники власти	Культура собственности	Власть принадлежит собственнику ресурсов
	Культура роли	Власть определяется занимаемой должностью
	Культура личности	Власть зависит от личных качеств лидера
	Культура знаний	Власть дает профессионализм
Отношение персонала к заданиям	Культура абсолютного послушания	Инициатива и ответственность лежат на руководителе
	Культура инициативы и личных обязательств	Подчиненные могут корректировать задания и нести за это ответственность
Преобладающий вид мотивации	Культура, основанная на вынужденной мотивации	Используются методы принуждения
	Культура, основанная на стимулировании персонала	Используются методы стимулирования
	Культура, основанная на социально-психологической мотивации	Используются методы убеждения, воспитания и т.п.
Степень принятия ключевых ценностей	Сильная культура	Ценности разделяются всеми членами организации
	Слабая культура	Общие ценности отсутствуют
Организация деятельности во времени	Моноактивная культура	Методичное, последовательное доведение дела до конца
	Полиактивная культура	Совмещение нескольких дел, не всегда доводимых до конца
	Реактивная культура	Выполнение дела, наиболее важного в конкретной ситуации
Воспринимаемая степень единства и целостности	Культура сотрудничества	Работники ощущают себя членами одной команды
	Культура конфронтации	Работники действуют по принципу «каждый за себя»

Данная классификация типов организационной культуры отражает возможные характеристики и может использоваться для изучения культуры организаций любого типа.

Так как основной составляющей частью организационной культуры являются ценности, исследования должны быть направлены на выявление системы ценностей, разделяемых персоналом. Существует общепринятая классификация ценностей, выделяющая ценности целей и ценности средств их достижения. Ценности целей соотносятся с целями организации, отражая цели отдельных членов, и помогают разрабатывать методы управления организационной культурой. Ценности средств достижений отражают культуру организации в целом и также

В рассмотренном подходе к управлению организационной культурой необходимо учитывать, что любые действия, вследствие которых предполагаются какие-либо изменения, имеют негативное восприятие со стороны персонала организации. Этот факт обусловлен тем, что любые изменения влекут за собой состояние неопределенности. Поэтому для преодоления подобного сопротивления необходимо применять такие приемы как: [4]

- широкое информирование персонала о грядущих изменениях с целью исключения недопонимания и зарождения слухов;

- нововведения должны осуществляться поэтапно, после предварительного проведения эксперимента, и быть достаточно гибкими для выявления недостатков и их устранению;

- создание обстановки взаимного доверия и поддержки в том числе со стороны неформальных лидеров;

- формирование организационных ценностей путем поддержания традиций и обрядов, использование символики с целью закрепления положительного образа организации и повышения лояльности персонала;

- публичное признание успехов и достижений, особо отличившихся работников, чествование работников за весомые вклад в развитие организации;

- использование положительного опыта прошлого периода для создания благоприятных условий развития будущего.

Процесс формирования и управления организационной культуры требует временных затрат, значительных усилий и профессионализма руководителей. Роль организационной культуры сложно переоценить. Главной отличительной особенностью и конкурентным преимуществом успешных компаний является сильная организационная культура.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Грошев, И.В. Организационная культура: учеб. пособие для студентов вузов / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 288 с.
2. К. Камерон, Р. Куинн Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб: Питер, 2001. – 320 с.
3. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании: учеб. пособие / Т.О. Соломанидина. -2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 624 с.
4. Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: учебник / В.И. Маслов. – М.: Финпресс, 2014. – 288 с.
5. Шейн, Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн. – СПб.: Питер, 2012. – 336 с.

СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

Н.В. Щербинина, студентка

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

Новосибирский государственный аграрный университет

Уже несколько десятилетий, как деревня перестала быть опорой города. Она стала неперспективным и потому ненужным придатком, обузой, которую никто не хочет на себе тащить. Время от времени раздаются возгласы о том, что в России деревни вымирают, и надо что-то с этим делать, но и они теряются на фоне красивейших мегаполисов.

Причин вымирания деревень достаточно, например: отсутствие коммуникаций, низкий уровень развития инфраструктуры, отсутствие школ, детских садов, медицинских учреждений, мест досуга.

С 1991 года с карты Российской Федерации исчезло более 20 тысяч сел и деревень [2]. И сейчас эта тенденция сохраняется: медленно, но верно российская деревня стирается с лица земли.

Предпринимаются различные меры для восстановления сельских территорий или хотя бы их поддержания: материальные вознаграждения сельским молодым специалистам, поддержка семей, безвозмездное предоставление земельных участков и денег на строительство домов и т.д. Но всё это может стать бессмысленной тратой, если не развивать инфраструктуру сёл и деревень, не создавать условия для появления рабочих мест, не строить (ремонттировать) школы, детские сады и места досуга, внешкольного развития детей и подростков, и в целом не повышать качество жизни населения сельских территорий.

Говоря об управлении сельскими территориями, и управления территориями в общем, стоит отметить о необходимости полного погружения в данную среду для более точного определения цели и задач, которые необходимо выполнить для решения главной проблемы.

Социальное проектирование, в свою очередь, помогает достигнуть тот самый результат благодаря тому, что во время разработки и внедрения проекта, происходит тот самый процесс полного погружения в деятельность объекта, выявлением совокупности всех социальных факторов и обстоятельств, способствующих или препятствующих развитию социального пространства.

Социальное проектирование – это способ (технология) выражения идеи улучшения социальной среды, решения социально значимой проблемы посредством конкретных целей, задач, мер и действий по их достижению, а также описание необходимых ресурсов для практической реализации замысла, конкретных сроков и прогнозируемых результатов [1].

Главное отличие социального проекта в том, что он является уникальным продуктом, созданным для решения конкретной социальной проблемы. Это может быть проблема, присущая только конкретному двору, улице, деревне, городу. А, может, это будет проект, направленный на решение проблемы, острой для социальной среды всей страны.

По общему алгоритму разработки социального проекта можно определить значимость проектирования, как инструмента развития территорий:

1. Сбор информации, аналитика. Создание аналитической записки проекта.
2. Постановка и конкретизация социальной проблемы. Обоснование актуальности.
3. Постановка целей и задач проекта. Важно помнить, что цели и задачи должны логично вытекать из поставленной проблемы, иначе не получится достичь положительных результатов.
4. Определение концепции (сути) проекта. На данном этапе происходит описание основного замысла проекта.
5. Вводная информация о проекте. В вводную информацию должны быть включены: название, информация об авторе и руководителе, сроки, география проекта, информация о компетентности исполнителей проекта.

6. Содержание проекта. На данном этапе происходит детальное и точное определения деятельности, которая будет происходить в ходе реализации проекта и к чему это должно привести.

7. Система управления в проекте. Не мало важный этап в проектировании – распределение ролей. Управление проектом включает в себя три основных этапа: планирование, организация и управление.

8. Кадровое обеспечение проекта. Подобранные кадры должны обладать необходимой квалификацией и компетентностью.

9. Материально-техническое и финансовое обеспечение. Самый кропотливый и ответственный этап проектирования. Должен отвечать на вопросы сколько в целом будет стоить реализация проекта? Какие средства имеются? Какая существует материально-техническая база? Какие имеются дополнительные источники финансирования? На какие цели будут израсходованы средства?

10. Ожидаемые результаты. Показатели / критерии эффективности проекта. Определение кризисов.

11. Мониторинг в проекте.

12. Планы реализации программы: стратегический, оперативный, календарный [1].

Важно, чтобы автор проекта был полностью погружен в проблемы территории, точно понимал, что необходимо предпринять для улучшения качества выбранной территории, четко формулировал цели и задачи проекта и располагал должной информацией, материально-техническим обеспечением и финансами для реализации проекта.

Важной частью социального проектирования является гражданская инициатива, о которой на сегодняшний день так часто упоминают. В настоящее время действуют сотни конкурсов социальных проектов, где любой гражданин может рассказать о проблемах территории, на которой он проживает, а также имеет возможность получить средства для реализации своего авторского проекта.

Также немаловажной особенностью участия социального проектирования в управлении территориями является уникальность создаваемых проектов. Это дает возможность применения нестандартных методов решения проблем сельских территорий, внедрение новых способов взаимодействия общественности с органами власти, тем самым облегчит деятельность органов власти и приблизит их к бытовой жизни населения, поможет услышать их просьбы, вникнуть в насущные проблемы определенной местности.

В целом, социальное проектирование может заметно улучшить и облегчить управление как сельскими, так и городскими территориями. Ведь автором проекта может стать житель того самого города, села или деревни, который непосредственно участвует во всех социальных процессах, происходящих в данной местности и сможет наверняка рассказать о проблемах населения. Это является неотъемлемым плюсом социального проектирования.

Таким образом, социальное проектирование может стать наиболее действенным и результативным инструментом развития как сельских, так и городских территорий. Благодаря структуре разработки проекта, автор глубоко погружается в проблему и её причины, способен наиболее четко определить цель и задачи, может разработать уникальный способ решения социальной проблемы определенной территории и поспособствовать её устойчивому развитию.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Как написать социальный проект: руководство к социальному действию [Электронный ресурс] / Совет муниципальных образований Пермского края // Пермсовет: Режим доступа: <http://permsovet.ru/assets/files/kak-napisat-soc-proekt.pdf> (дата обращения 11.11.2019)

2. Коокуева В.В. Проблемы управления сельскими территориями в России // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. XXVIII междунар. науч.-практ. конф. № 28. – Новосибирск: СибАКС, 2016.

3. Полушкин Н.А. Проблемы и перспективы развития сельских территорий России// Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. – №1 (49). - Номер статьи: 4918. Режим доступа: <https://eee-region.ru/article/4918/> (дата обращения 11.11.2019).

СПЕЦИФИКА ОБУЧЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ. ВЫБОР СТИЛЯ ОБУЧЕНИЯ ПО Д. КОЛБУ

В.В. Юрченко, студентка

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

Обучение персонала на сегодняшний день является одним из основных направлений деятельности любой организации, заинтересованной в развитии своего персонала. Считается необходимым обучать и вести сотрудника по пути развития на протяжении всей его трудовой жизни внутри организации. Особый интерес представляет категория персонала, только что включенного в штат. Эта категория отличается от других сотрудников возрастом. Молодым специалистом считается работник до 30 лет, а после проведения пенсионной реформы на территории России, можно считать, что возраст молодого специалиста увеличивается до 35 лет.

Специфика обучения взрослых изучается специальной наукой андрогогикой, то есть педагогика взрослых. Особенности выведения данной науки, как отдельную, можно охарактеризовать по следующим положениям [1]:

1. Ведущая роль в процессе обучения принадлежит обучающемуся;
2. Наличие сформированных целей у взрослого человека позволяет ему ставить перед собой и достигать определенных целей и в процессе обучения;
3. Наличие профессионального опыта для совершенствования обучения;
4. Желание и возможности применять теоретические знания на практике;
5. Наличие препятствий для дополнительного обучения в виде семейных, бытовых обязательств, ограничении времени и т.д.

Если затрагивать обучение только молодых специалистов, то следует выделить определенный раздел в андрогогике, так как молодые специалисты – это взрослые люди в жизни и молодёжь на рынке труда и непосредственно в организации.

Опираясь на особенности андрогогики, можно выделить следующие принципы, которые необходимо учитывать при практическом применении данной науки [2]. Во-первых, обучение проходит в формате «диалога на равных», возможно также использовать мнение насчет предмета обучения у 4 человек (сам обучающийся, непосредственный руководитель, партнер/коллега и непосредственный подчиненный). Во-вторых, обучение несет в себе «проблему», то есть обучающийся должен точно знать, что сможет применять полученные знания в будущем на практике. В-третьих, элективность и рефлексивность. Данные понятия означают, что обучающийся сам выбирает методы, источники, средства, временные рамки, место обучения, а также самомотивирует себя на обучение, но также здесь идёт речь о том, что хоть методы и прочее обучающийся выбирает сам, его выбор обсуждается с обучающим его человеком. В-четвертых, будущая востребованность и актуализация полученных компетенция для работы. В-пятых, индивидуальный подход к обучению с возможностью использованию уже имеющегося жизненного опыта обучающегося. Здесь следует отметить, что требуется стимулировать творческие навыки обучающегося. В-шестых, систематичность

и системность обучения, то есть регулярность и формализованность методов, связи всех элементов обучения, приводящих к конечному результату.

Какие использовать стили обучения? С использованием стилей обучения на данный момент есть множество трудностей. Научная база данных, которая свидетельствует о возможностях эффективного использования стилей обучения, все еще довольно слабая. К тому же есть ряд предположений, которые на самом деле нельзя доказать: во-первых, что склонность к определенному стилю обучения можно количественно измерить, во-вторых, что существует практический способ адаптировать процесс обучения к этим стилям.

Теория о стилях обучения персонала гласит:

1. Люди учатся по-разному. То есть требуется приспособить процесс обучения к индивидуальному стилю работников, значит сделать процесс более интересным, а материал запоминающимся.

2. Существуют разные типы интеллекта.

3. Между работниками больше схожего, чем отличительного. Все учатся при помощи визуальных, слуховых и кинестетических методов.

4. Можно выбирать подход к обучению относительно преподаваемой информации. Также нужно адаптировать процесс обучения под конкретные задачи организации [3].

Д. Колб выделял четыре разных стиля обучения, он считал, что люди предпочитают разные стили обучения, так как на это влияет много факторов, в том числе опыт, образование, социальная среда и так далее.

Свою модель он рассматривал как континиум: полюса первого представляют конкретный опыт и формирование абстрактных понятий, а второго — рефлексивное наблюдение и активная экспериментирование [4].

Модель Колба выглядит следующим образом (рисунок 1).

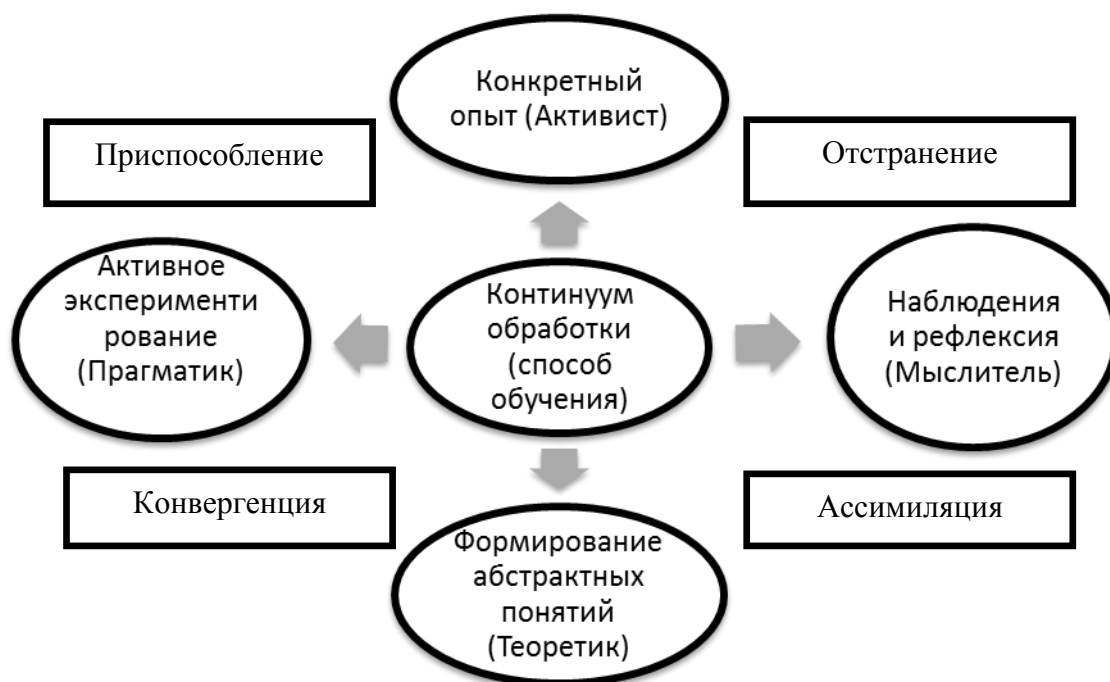


Рис. 1. Модель стилей обучения Д. Колба

Для более подробной характеристики используем таблицу:

Таблица - Основные стили обучения модели Д. Колба

Стиль обучения	Характеристика	Девиз
Активист	имеют широкие взгляды и рады всему новому; наслаждаются непосредственностью впечатлений; предпочитают сначала делать, а потом думать; активны, общительны, непредсказуемы, не переносят скуку; столкнувшись с проблемой, немедленно бросают все силы на ее решение; не любят деятельность, требующую длительного напряжения.	«Все в жизни нужно попробовать»
Мыслитель	осторожны, вдумчивы и осмотрительны; предпочитают наблюдать, а не действовать (на собраниях садятся на задние ряды); прежде чем принять какое-либо решение, предпочитают рассмотреть все возможные аспекты проблемы и собрать как можно больше информации; немногословны в дискуссиях предпочитают сначала увидеть, как развивается ситуация, высказываются только при необходимости;	«Сначала я должен это обдумать»
Прагматик	склонны выстраивать логическую последовательность событий, приспособливают и интегрируют свои наблюдения в сложные, но логически последовательные теории; любят проводить анализ и синтез проблем; склонны предлагать теории и модели, объясняющие действительность; любят шаблоны, системы и правила; обособлены, независимы, увлечены поисками рациональной объективности; чувствуют себя некомфортно во всем, что не соответствует их теоретической структуре.	«Посмотрим, как это согласуется с...»
Теоретик	стремятся проверить новые идеи на практике; быстро и уверенно работают над идеями, которые их привлекли; любят экспериментировать; хотят заниматься делом, а не просто разговаривать; рассматривают проблемы и возможности как вызов; верят в существование лучшего способа действий.	«Должен существовать способ получше»

В разные периоды жизни работник может применять разные стили обучения.

Клас Мелландер развивает идею Д. Колба и представляет цикл обучения в следующем виде (рисунок 2):

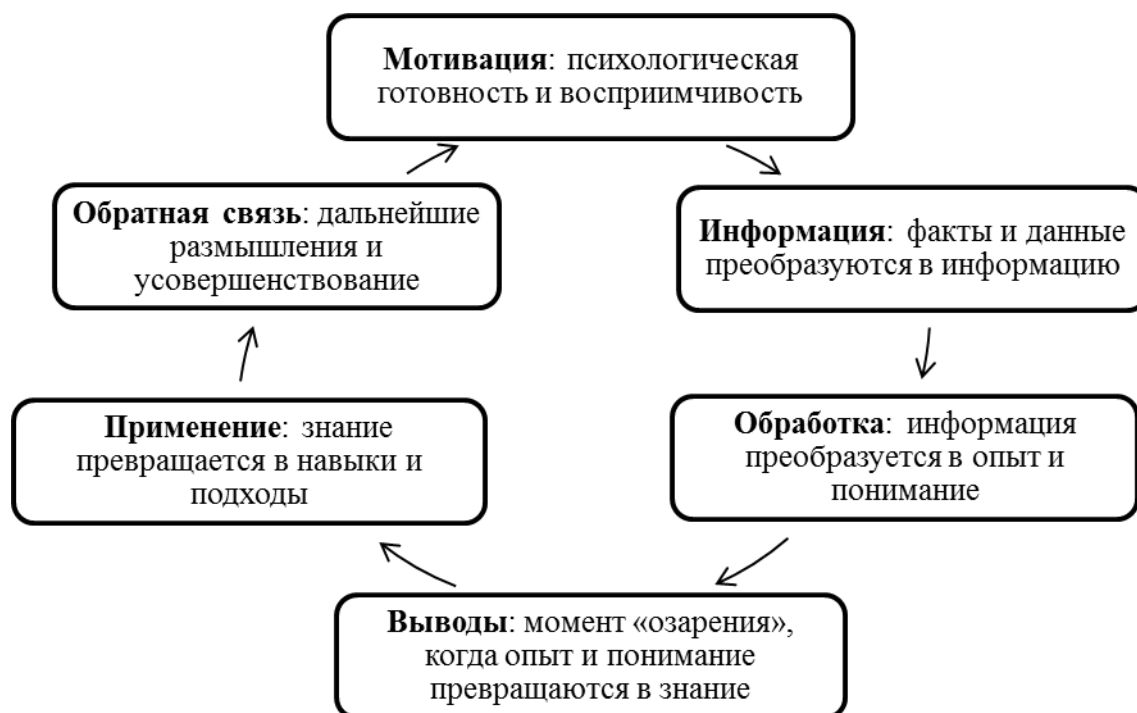


Рис. 2. Цикл обучения К. Мелландера [5]

Таким образом для молодого специалиста в обучении первостепенная задача – поставить цель. Далее, придерживаясь цикла К. Мелландера, определив стиль обучения, осуществлять сам процесс освоения компетенций. Главное – выбрать правильный вектор, чтобы у сотрудника была мотивация обучаться в организации и самостоятельно.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дресвянников, В. А. Андрагогика: принципы практического обучения для взрослых [Электронный ресурс] / В.А. Дресвянников. – Режим доступа: <https://www.elitarium.ru/obuchenie-princip-znaniya-opyt-celi-potrebnosti-razvitie-andragogika-sposobnosti/> (дата обращения: 23.10.2019).
2. Психолого-антропологическая специфика обучения взрослых / А. М. Хамидулин [и др.] // Инновационная наука. – 2017. – № 10. – С. 81–83.
3. Таратухина, Ю. В. Теория и практика кросс-культурной дидактики [Текст]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. В. Таратухина. – М.: Юрайт, 2018. – 194 с.
4. Клейнман, П. Психология. Люди, концепции, эксперименты / П. Клейнман. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 272 с.
5. Лукас, У. Циклы и стили обучения интеллекта [Электронный ресурс] / У. Лукас. – Режим доступа: http://www.elitarium.ru/cikly_i_stili_obuchenija/ (дата обращения: 18.03.19).

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА БЕЗРАБОТНОГО НАСЕЛЕНИЯ

В.И. Янушко, студентка

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

Актуальность исследуемой темы заключается в том, что потеря работы оказывает отрицательное влияние на человека, а также влечет за собой последствия в социальной, психологической, экономической сферах, при этом не только для человека, оставшегося безработным, но и для членов его семьи и для общества в целом. Большое количество безработных людей не могут самостоятельно адаптироваться в условиях современного рынка труда.

Социальная поддержка – это комплекс мер, которые направлены на удовлетворение социальных потребностей человека. Безработица – это социально-экономическое явление, предполагающее отсутствие работы у людей, которые относятся к экономически активному населению. Безработные – это граждане, которые не имеют заработка, ищут работу и готовы к ней приступить. Безработица делится на официальную (когда официально зарегистрирован в органах службы занятости) и неофициальную.

Рассматривая в качестве примера динамику безработных граждан в Убинском районе Новосибирской области, можно сказать, что число безработных достаточно высокое. В Убинском районе Новосибирской области на 2019 год проживает 14 339 человек. Динамика численности безработных граждан следующая. Центром занятости населения Убинского района было зарегистрировано, что за 2016–2018 год на учёт больше вставали мужчины, чем женщины. В 2016 безработных мужчин было 300 человек, в 2017 – 272 человека, в 2018 – 221 человек. Женщин в 2016 году – 202 человека, в 2017 – 186 человек, в 2018 – 148 человек.

Если рассматривать динамику численности безработных граждан по возрасту за 3 года, то больше всего граждан на учёт вставали с 30 до 49 лет. Это может быть связано с пенсионной реформой в России 2018 года.

Хочется отметить, что численность безработных граждан с каждым годом уменьшается, так как на территории района каждый год открывается по несколько предприятий, следовательно, появляются новые рабочие места.

В РФ действует закон «О занятости населения»; он призван регулировать вопросы оказания государственной поддержки безработных, а также закрепляет их права и обязанности.

Закон в свое время стал знаковым, самые важные главы и статьи как раз касаются регулирования прав граждан в области занятости и ее организации, а также порядка реализации социальных гарантий в виде получения пособия. Людям, оставшимся без работы, по закону гарантируется социальная поддержка, которая включает в себя выплату пособия по безработице. Выплачивается оно из федерального бюджета. Данное пособие является основной формой материальной поддержки данной группы людей в период поиска новой работы. Пособие выплачивается только тем гражданам, которые были зарегистрированы и признаны службой занятости безработными.

В настоящее время законом установлено, что безработные получают пособие в течение 12 месяцев, и размер его меняется: первые три месяца – 75% от среднего заработка за три последние месяца трудовой деятельности, затем 4 месяца – 60%, и потом 45%, но не больше максимальной величины пособия.

Размеры пособия связаны не только с поправками в закон, но и с повышением минимального и максимального размера выплат при отсутствии занятости. Впервые за 10 лет минимум составит 1 500 вместо 850 рублей, а максимум 8 000 вместо 4 900 рублей. Об этом говорится в постановлении Правительства 1375. Для предпенсионеров предусмотрен повышенный размер соцгарантий: минимум – 1 500 руб., максимум – 11 280 руб.

Как пояснил министр труда М. Топилин, законопроект позволит в рамках тех средств, которые выделяются на пособия, перераспределить их в пользу тех людей, имеющих большой стаж, которые действительно оказались в непростой ситуации. Также он отметил, что увеличить размер пособия возможно за счет отмены выплат для тех, кто ранее не участвовал в страховой системе, впервые ищет работу, которым нужно предлагать переобучение и рабочие места. Однако непонятно, в чем провинились впервые ищущие работу граждане и за счет каких средств им существовать. Повышение пособия по безработице одним безработным за счет лишения его других не решит проблемы, вероятнее всего появятся новые [5].

Что касается самого понятия «предпенсионер», то закон о занятости с 1 января 2019 года его уточняет: теперь предпенсионером считается гражданин за пять лет до назначения пенсии (ранее было – за два). Изменения коснулись всех безработных, теперь пособие будет выдаваться не 12 месяцев, а шесть, первые три – 75%, затем три – 60. Для предпенсионеров предусмотрены льготы, им сохранены прежние периоды выплат. Если нет должного стажа, пособия назначаются в минимальном размере.

Последняя редакция начинает действовать с момента вступления изменений в силу. В отношении обратившихся в службу и признанных безработными до начала 2019 года применяются старые правила.

Особо хотелось бы выделить выпускников вузов, которые тоже относятся к категории впервые ищущих работу. Не секрет, что на рынке труда предложения по продаже рабочей силы во много раз превышают спрос на ее покупку по многим видам работ. В то же время по рабочим профессиям наблюдается нехватка рабочей силы. В связи с этим необходимо принять меры по ограничению количества выпускников по тем направлениям подготовки, по которым рынок труда переполнен.

Другой вид социальной поддержки безработных, которому тоже хотелось бы уделить внимание, – это содействие безработным гражданам в организации собственного бизнеса. В соответствии с «Правилами предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации», утвержденными Постановлением Правительства РФ от 31.12.2008 №1089 «О дополнительных мероприятиях, направленных на снижение напряженности на рынке труда в субъектах Российской Федерации», безработным гражданам предоставляется единовременная субсидия в размере 12-кратной максимальной величины пособия по безработице с целью оказания содействия развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан.

В субъектах федерации приняты свои нормативные правовые акты, определяющие порядок и условия предоставления таких субсидий, поэтому размер субсидий, сроки выплаты, перечень документов, условия получения указанных средств в регионах могут различаться. Для всех требуется соблюдения следующих условий для получения субсидии в центре занятости: достижение совершеннолетия; регистрация в качестве безработного в центре занятости населения; заявление о предоставлении государственной услуги; предъявление о государственной регистрации юридического лица или индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства; представление бизнес-плана; оценка степени готовности безработного гражданина к осуществлению предпринимательской деятельности.

Самозанятость рассматривается:

- как организация физическим лицом (гражданином Российской Федерации) условий для осуществления предпринимательской деятельности с целью получения экономической выгоды

- как определенный вид трудовой деятельности, направленный не только на производство благ или оказание услуг, но и организацию этого (собственного) производства, организации собственного дела;

- как форма экономической деятельности, когда сам человек находит для себя ее определенный вид, организует процесс труда, результаты которого обеспечивают его достойное существование [6, 7].

Получение субсидии далеко не легкий путь. Надо также знать, что не имея свой небольшой капитал получить субсидию практически будет невозможно. Да и сумма в 58 тысяч рублей не столь велика, чтобы пройти долгий путь к ее получению и открыть свой бизнес. Поэтому многие бросают на полпути свои походы в центр занятости либо за такой помощью не обращаются вовсе.

Согласно данным Росстата, в 2018 году было зарегистрировано 76 000 000 граждан трудоспособного возраста. 72 300 000 из которых являются официально трудоустроенными. Безработными зарегистрированы 3 700 000 резидентов РФ. По данным Росстата в 2019 году экономически активного населения по сравнению с предыдущим годом стало на 89 человек больше, а численность безработных уменьшилась на 338 человек.

Уровень участия в рабочей силе в 2018 году был равен 62,6%, а в 2017 году – 59,1%, а это свидетельствует о том, что рабочая сила к количеству населения в возрасте от 15 лет и старше увеличилась на 0,3%. В Сибирском федеральном округе количество трудоспособных граждан равно 9 593 900. 8 941 700 работают, а 652 200 находятся в статусе безработных.

Выводы по представленным материалам можно сделать следующие.

Хотя социальная поддержка безработных в Российской Федерации и осуществляется, но есть основания полагать, что неофициальная безработица в России выше, чем официальная. Это связано в первую очередь с тем, что центры занятости населения автоматически снимают с учета всех безработных, которые 2 раза подряд отказались от предлагаемой им работы.

Все предлагаемые государством меры социальной поддержки безработных граждан несут в себе положительное начало. Однако в процессе их реализации безработные граждане сталкиваются с определенными сложностями и препятствиями, что еще раз подтверждает давно назревшую необходимость совершенствования механизма социальных выплат безработным гражданам.

Основными негативными явлениями, которые необходимо преодолеть, являются: несоответствие профессиональной квалификационной структуры спроса и предложения рабочей силы на рынке труда; высокий уровень регистрируемой безработицы среди женщин; увеличение числа высвобождаемых работников (по сокращению численности или штата работников); сложность трудоустройства для граждан впервые ищущих работу (молодежи без практического опыта работы).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1(ред. от 02.07.2013, с изм. от 05.05.2014) «О занятости населения в Российской Федерации».
2. Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 № 891 “О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы».
3. Постановление Правительства РФ от 14.07.1997 № 875 (ред. от 25.03.2013) «Об утверждении Положения об организации общественных работ».
4. Постановление Правительства РФ от 30.10.2013г. № 973 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2014 год».
5. Бизнес NLINE [Электронный ресурс] URL–<https://m.business-gazeta.ru/news/303296>(дата обращения 10.11.2019)
6. Социальная поддержка безработных и членов их семей [Электронный ресурс] URL -<https://lawbook.online/kniga-trudovoe-pravo-rossii/sotsialnaya-podderjka-bezrabotnyih-chlenov-10066.html>(дата обращения 10.11.2019).
7. Шевчук А.В. Самозанятость в информационной экономике: основные понятия и типы // Экономическая социология. – 2008. – № 1. – С. 51–64.

СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД НА БУДУЩЕЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ НАУКИ

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

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 9,42 уч.-изд. л., 15,63 усл.-п. л.
Бумага офсетная. Тираж 100 экз.

Издательский центр «Золотой колос»
Новосибирского государственного аграрного университета
630039, Новосибирск, ул. Добролюбова, 160, каб. 106.
Тел. (383) 267-09-10, e-mail: 2134539@mail.ru