



**МОСКОВСКАЯ
МЕЖДУНАРОДНАЯ
АКАДЕМИЯ**

**СБОРНИК
НАУЧНЫХ СТАТЕЙ МАГИСТРАНТОВ
ММА**

ТОМ 3



ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКАЯ МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ»

**СБОРНИК
НАУЧНЫХ СТАТЕЙ МАГИСТРАНТОВ
ММА**

ТОМ 3

МОСКВА – 2023

БК 94.3
УДК 330; 80

Сборник научных статей магистрантов
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
издается по решению Учёного совета Академии

Редакционная коллегия:

Д.А. Кремнёв – начальник отдела мониторинга научно-исследовательских работ и организации научных мероприятий Московской международной академии, редактор-составитель.

С.В. Дмитрюк, кандидат филологических наук – выпускающий редактор.

Сборник научных статей магистрантов Московской международной академии. – М.: ММА. Том – 3. 2023. – 291 с.

© Коллектив авторов, 2023
© ОЧУ ВО «Московская международная академия», 2023

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

<i>Агапцева Ж.В., Толстова Ю.Г.</i>	
Сущность и значение кадровой политики.....	7
<i>Аксенова Е.И., Мерзлякова А.С.</i>	
Специфика и этапы проведения аттестации персонала.....	14
<i>Аксенова Е.И., Некрасова А.В.</i>	
Понятие системы здравоохранения.....	18
<i>Артемов С.Н., Зотов С.К.</i>	
Понятие и организационные аспекты местного.....	25
<i>Ахметова Г.З., Егемова</i>	
Понятие финансовых ресурсов.....	32
<i>Барышова Ю.Н., Антипина А.О.</i>	
Управление государственной и муниципальной системой.....	37
<i>Белохвостова Н.В., Егенмедов М.М.</i>	
Методы и способы развития кадрового потенциала.....	44
<i>Богданова Н.А., Якимлюк О.С.</i>	
Организация бухгалтерского учета и составления.....	52
<i>Бор В.Н., Нейман Т.Д.</i>	
Основные теории мотивирования персонала	56
<i>Бордоусов О.В., Хисматуллина В.В.</i>	
Стратегия улучшения финансового состояния.....	62
<i>Голиков С.А., Романов Е.А.</i>	
Понятие процесса инвестирования и разработка инвестиционного.....	69
<i>Гостев А.Н., Алиев О.М.</i>	
Управление развитием территории.....	76
<i>Денисова О.Н., Егоров К.А.</i>	
Тенденции обучения и развития руководителей.....	83
<i>Егорова С.К., Капитонова Т.И.</i>	
Особенности организации бухгалтерского учета.....	89
<i>Егорова С.К., Шестопалова А.Е.</i>	
Сущность и роль финансового управления.....	92
<i>Жаркова С.Л., Шаронова А.А.</i>	
Порядок учета расчетов по оплате.....	97
<i>Железнякова Е.А., Хайридинова Л.Х.</i>	
Формирование финансового результата и методы.....	103
<i>Завьялова Т.В., Бовшева А.А.</i>	
Особенности учета готовой продукции.....	109
<i>Калинина А.В., Шумагина О.М.</i>	
Особенности управления коммуникационными процессами.....	115

<i>Кибук Т.Н., Алдабаева А.А.</i>	
Роль организационной культуры в повышении эффективности.....	121
<i>Короткова О.А., Сергеев С.Н.</i>	
Современные технологии подбора и расстановки.....	125
<i>Лапин А.А., Марандюк И.В.</i>	
Молодежная политика – приоритетное направление.....	132
<i>Нацубидзе А.С., Кагаленок И.И.</i>	
Методические подходы к проведению оценки эффективности.....	136
<i>Нечувилин С.Б., Смаль И.И.</i>	
Специфика развития физкультуры и спорта.....	144
<i>Никишина О.Ю., Кагаленок И.И.</i>	
Особенности стратегии и тактики управления персоналом.....	149
<i>Рагозина С.А., Лазарев К.В.</i>	
Муниципальное управление и полномочия органов.....	154
<i>Самарова З.С., Строкань М.Е.</i>	
Система охраны труда организации.....	160
<i>Сподах Г.Г., Мирзализов М.И.</i>	
Рекомендации по укреплению финансовой стабильности.....	164
<i>Столяров Н.Н., Железняк-Саркисян Т.Б.</i>	
Система кадрового обеспечения и основные направления.....	170
<i>Тагирова М.А., Абдуллаева Е.К.</i>	
Формы и виды обучения персонала.....	178
<i>Тебекин А.В., Глебова М.А.</i>	
Понятие кадрового потенциала организации.....	183
<i>Терентий М.Л., Кузнецо А.В.</i>	
Специфика социально-профессиональной адаптации.....	188
<i>Терехова-Пушина Д.В., Беляев А.М.</i>	
Государственная поддержка малого предпринимательства.....	195
<i>Тихомирова В.А., Беляев А.М.</i>	
Прямые и косвенные методы государственной поддержки.....	202
<i>Толмачева И.В., Птичкин Д.М.</i>	
Сущность инвестиционной деятельности субъектов.....	207
<i>Усачев Е.В., Челебадзе И.Б.</i>	
Организация процесса подготовки и повышения квалификации.....	212
<i>Цатхланова Т.Т., Шестопалова А.Е.</i>	
Разработка финансового плана организации.....	217
<i>Чибисов О.В., Гафурова М.Л.</i>	
Показатели и критерии анализа и оценки.....	223
<i>Чибисова Е.И., Романов Е.А.</i>	
Управление инвестиционной деятельностью.....	231

<i>Шорникова Н.Ю., Солодов М.А.</i>	
Процесс социально-экономической стабилизации.....	235
<i>Шубин И.И., Маска С.О.</i>	
Деятельность муниципальных органов власти.....	240
<i>Ярощук А.Б., Казанцева Н.И.</i>	
Риски прогнозирования социально-экономического.....	244

**КАЗАХСТАНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИННОВАЦИОННЫХ
И ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННЫХ СИСТЕМ (г. Уральск)**

<i>Абишова А.Е.</i>	
Криминологическая характеристика коррупции.....	249
<i>Берекетова Г.</i>	
Роль медиации в гражданском процессе.....	254
<i>Елибай Т.</i>	
Ответственность за воспрепятствование законной предпринимательской деятельности в системе преступлений в сфере экономической деятельности.....	258
<i>Магмияева Ж.Ж.</i>	
Уголовно-правовые аспекты торговли людьми.....	262
<i>Сайлаубаева А.</i>	
Основы международно-правовых актов по соблюдению прав ребенка.....	267
<i>Самбаев У.</i>	
Правовые вопросы обеспечения кибербезопасности.....	272
<i>Аманбаев А.М., Муратова Э.М.</i>	
Конституционные и права и свободы в эпоху цифровизации.....	275
<i>Тулеугалиева Ж.</i>	
Правовое регулирование франчайзинга.....	278
<i>Умирзакова Г.Т.</i>	
Защита трудовых прав несовершеннолетних.....	283
<i>Хайбуллина Б.Н.</i>	
Понятие досудебного урегулирования семейных дел.....	288



Агапцева Жанна Владимировна,

Кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Толстова Юлия Геннадьевна,

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Сущность и значение кадровой политики организации

Успешное развитие любой организации зависит от того, насколько правильно и полно используются имеющиеся человеческие ресурсы. Любой грамотный менеджер понимает, что высокий профессионализм и эффективная работа каждого сотрудника являются сегодня ключевым фактором улучшения экономических показателей компании и основой для успешного бизнеса. Совершенствование кадровой политики дает организации определенные преимущества. Прежде всего, это повышает приверженность клиентов, создает более благоприятное отношение к фирме, укрепляет посредническое сотрудничество, способствует росту эффективности коммуникаций.

Zhanna V. Agapieva,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Yulia G. Tolstova,

Master's degree student of the Moscow International Academy

The essence and significance of the personnel policy of the organization

The successful development of any organization depends on how well and fully the available human resources are used. Any competent manager understands that high professionalism and effective work of each employee are today a key factor in improving the economic performance of the company and the basis for a successful business. Improving the personnel policy gives the organization certain advantages. First of all, it increases customer commitment, creates a more favorable attitude towards the company, strengthens intermediary cooperation, and contributes to the growth of communication efficiency.

Ключевая цель кадровой политики организации - это формирование коллектива, который эффективно работает на благо всего предприятия и где комфортно каждому отдельному работнику. Для достижения этой цели нужно одновременно двигаться по двум направлениям:

1. Подбирать, обучать и распределять людей так, чтобы они приносили максимальную экономическую пользу.
2. Развивать каждого работника так, чтобы он реализовался наилучшим образом и был мотивирован как морально, так и материально.

То есть, в основе управления кадровой политикой организации лежит совмещение личностных интересов работников с коллективными целями организации.

Также цели кадровой политики делят на две категории:

1. Экономические. Их ставят для того, чтобы повышать прибыли предприятия.
2. Социальные. Они нужны для формирования командного духа и роста мотивированности работников.

Эффективность кадровой политики в области управления персоналом во многом зависит от того, соблюдены ли основные принципы работы с персоналом. Принципы:

1. Эффективность. Этот принцип еще можно назвать окупаемостью, так как он основан на том, что все вложения в разработку и реализацию КПП должны покрываться доходами от экономической деятельности.
2. Комплексность. Означает, что политика работы с кадрами должна охватывать все категории работников и все области их деятельности. От менеджеров высшего звена до вспомогательного персонала.
3. Системность. То есть взаимосвязанность всех процессов управления кадрами, а также учет всех результатов (материальных и социальных, включая отрицательные) и влияние различных факторов на этот результат.
4. Методичность. Подразумевает тщательный анализ выбранных методов и решений с целью повышения эффективности и ухода от взаимоисключающих инструментов.
5. Инновационность. Предполагает применение всех доступных современных инструментов, которые помогают достигать поставленных целей с максимальной эффективностью. Распространенное название принципа - научность.

Кадровая политика не всегда четко выражена и представлена в виде документа, однако, независимо от ее выражения, она присутствует абсолютно в каждой организации.

Объектом кадровой политики организации является персонал организации. Под персоналом организации подразумевают основной штат сотрудников организации. Персонал организации можно назвать основным и коренным фактором производства, основной производственной силой. Именно персонал, т.е. люди, создают и приводят в движение средства производства, в то же время совершенствуя их. Эффективность производства в большей мере зависит от качеств подготовки и квалификации кадров организации.

Задачи кадровой политики могут быть решены разными способами:

- сохранять сотрудников или увольнять;
- подготавливать собственных профессионалов или искать работников с необходимой квалификацией на стороне;
- набирать работников с внешнего рынка труда или переквалифицировать работников, подлежащих увольнению с организации;
- нанять больше рабочих или обойтись имеющимися при условии более оптимального их использования;
- вкладывать средства в подготовку «дешевых» но узких специалистов, либо в «дорогих», но мобильных и т.д.

Задачи кадровой политики в текущих условиях сводятся к следующему:

1) кадровая политика должна быть тесно связана со стратегией развития организации. В этом отношении она является собой кадровое обеспечение реализации этой стратегии;

2) кадровая политика должна быть в нужной мере гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, от хорошего места работы сотрудники в первую очередь ждут стабильности, с другой стороны – динамичной, т.е. подстраиваться под изменения экономической и производственной ситуации, а также тактики организации.

3) поскольку обучение квалифицированного персонала требует определенных затрат, то кадровая политика должна быть экономически обоснованной, т.е. исходить из реальных финансовых возможностей организации;

4) кадровая политика должна обеспечить индивидуальный подход к своим кадрам.

Таким образом, кадровая политика направлена на создание такой системы работы с персоналом, которая была бы ориентирована на получение не только экономического, но и социального эффекта (при условии соблюдения действующего законодательства).

Поскольку формирование кадров предприятия связано не с однозначным решением, а с альтернативностью возможных путей с выбором наиболее эффективного из них, то правомерна постановка вопроса и о выборе стратегии трудоустройства с учетом всех факторов и обстоятельств, характерных для настоящего и будущего.

Общие требования к кадровой политике в современных условиях сводятся к следующему:

1. Кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития (или выживания) предприятия. В этом отношении она представляет собой кадровое обеспечение реализации этой стратегии.

2. Кадровая политика должна быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания работника, с другой - динамичной, т.е. корректироваться в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуации. Стабильными должны быть те ее стороны, которые ориентированы на учет интересов персонала и имеют отношение к организационной культуре предприятия (фирмы). Последняя включает ценности и убеждения, разделяемые работниками и предопределяющие нормы их поведения, характер жизнедеятельности предприятия.

3. Поскольку формирование квалифицированной рабочей силы связано с определенными издержками для предприятия, кадровая политика должна быть экономически обоснованной, т.е. исходить из его реальных финансовых возможностей.

4. Кадровая политика должна обеспечить индивидуальный подход к своим работникам.

Таким образом, кадровая политика направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не только эко-

номического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства, нормативных актов и правительственных решений.

Основной принцип кадровой политики заключается в том, что одинаково необходимо достижение индивидуальных и организационных целей. Главными принципами отдельных направлений кадровой политики организации можно назвать следующие (табл. 1).

Таблица 1 - Принципы кадровой политики организации

Направления	Принципы	Характеристика
1. Управление персоналом организации	одинаковой необходимости достижения индивидуальных и организационных целей (основной).	Необходимость искать честные компромиссы между администрацией и работниками, а не отдавать предпочтение интересам организации
2. Подбор и расстановка персонала	соответствия профессиональной компетенции практических достижений индивидуальности.	Соответствие объема заданий, полномочий и ответственности возможностям человека. Уровень знаний, соответствующий требованиям должности. Требуемый опыт, руководящие способности (организация собственной работы и подчиненных). Облик, интеллектуальные черты, характер, намерения, стиль руководства.
3. Формирование и подготовка резерва для выдвижения на руководящие должности	конкурсности, ротации, индивидуальной подготовки, проверки делом, соответствия должности, регулярности оценки, индивидуальных качеств и возможностей.	Отбор кандидатов на конкурсной основе. Планомерная смена должностей по вертикали и горизонтали. Подготовка резерва на конкретную должность по индивидуальной программе. Эффективная стажировка на руководящих должностях. Степень соответствия кандидата на должность в настоящий момент. Оценка результатов деятельности, собеседования, выявление склонностей

4. Оценка и аттестация персонала	отбора показателей оценки оценки квалификации оценки осуществления заданий	Система показателей, учитывающих цель оценок, критерии оценок, частоту оценок. Пригодность, определение знаний, необходимых для выполнения данного вида деятельности. Оценка результатов деятельности.
5. Развитие персонала	повышения квалификации, самовыражения, саморазвития.	Необходимость периодического пересмотра должностных инструкций для постоянного развития персонала. Самостоятельность, самоконтроль, влияние на формирование методов исполнения. Способность и возможность саморазвития.
6. Мотивация и стимулирование персонала, оплата труда	соответствия оплаты труда объему и сложности выполняемой работы, равномерного сочетания стимулов и санкций мотивации.	Эффективная система оплаты труда. Конкретность описания задач, обязанностей и показателей. Побудительные факторы, влияющие на повышение эффективности труда.

Кадровая политика тесно связана со всеми областями хозяйственной политики организации. Из главной цели кадровой политики можно вывести подцели для управления персоналом, например, предоставить трудовые ресурсы определенного качества и количества к установленному сроку, на установленный период, на определенные рабочие места. На основе таких целевых установок можно определить содержание кадровой политики в организации.

На сегодняшний день выделяют несколько основных видов кадровой политики:

- 1) пассивная;
- 2) реактивная;
- 3) превентивная;
- 4) активная.

Пассивная кадровая политика. Само понятие пассивная кадровая политика звучит нелогично. Однако сегодня довольно часто можно встретить ситуацию, когда организация не имеет четко выраженной программы действий по отношению к персоналу, а вся кадровая работа сводится к тому, что просто ликвидирует негативные последствия. Для такой организации свойственно отсутствие прогноза потребностей в кадрах, средств оценки труда и персонала, анализа кадровой ситуации в целом.

Руководство в пассивной кадровой политике работает в режиме экстренного реагирования на возникающие конфликтные ситуации и всеми силами старается решить их, зачастую даже не пытаясь понять причины и возможные последствия.

Реактивная кадровая политика. Руководство, следующее данной политике, контролирует любые задатки негативного состояния в работе с персоналом, причины и ситуации развития кризиса: отсутствие достаточно квалифицированной рабочей силы, отсутствие мотивации к труду, возникновение конфликтных ситуаций. Руководство организации предпринимает все возможные меры для локализации конфликтной ситуации и нацелено на понимание и анализ причин возникновения этих конфликтных ситуаций. Кадровые службы таких организаций как правило имеют средства диагностики текущей ситуации и адекватной экстренной помощи. Основные проблемы реактивной кадровой политики возникают при среднесрочном планировании.

Превентивная кадровая политика. Данная политика возникает лишь в случае, если руководство организации имеет оправданные прогнозы развития ситуации. В то же время, организации, применяющие превентивную кадровую политику, не имеют достаточно средств для влияния на нее. Кадровые службы таких организаций имеют не только средства диагностики персонала, но и средства прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период. В программах совершенствования организации присутствуют краткосрочный и среднесрочный прогнозы потребности в персонале. Основной проблемой подобных организаций является разработка целевых кадровых программ.

Активная кадровая политика. Для активной кадровой политики свойственно проведение прогнозов текущей ситуации, а также наличие средств воздействий на эту ситуацию. Кадровые службы организаций с активной кадровой политикой в состоянии разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг текущей ситуации, а также регулировать исполнение программ, учитывая ситуацию внешней и внутренней среды.

Но средства, которыми руководство в состоянии пользоваться при анализе текущей ситуации, ведут к тому, что основания для прогноза и программ могут быть как рациональными (понимаемые), так и нерациональными (сложно поддающиеся представлению).

Таким образом мы можем выделить два подвида активной кадровой политики: рациональный и нерациональный.

Для рациональной кадровой политики характерны наличие не только качественного анализа текущей ситуации, но и обдуманый прогноз развития ситуации в дальнейшем.

Кадровая служба организации владеет, как и средствами диагностики персонала, так и среднесрочными и долгосрочными прогнозами кадровой ситуации. В плане совершенствования организации присутствуют краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные прогнозы нужды в персонале.

Для нерациональной кадровой политики свойственно отсутствие качественного диагноза и оправданного прогноза развития текущей ситуации. Однако руководство организации всеми силами пытается воздействовать на нее.

Кадровая служба подобных предприятий обычно не имеет средств для анализа персонала и прогнозирования текущей кадровой ситуации. Тем не менее, в планы развития организации включены программы кадровой работы, которые, как правило, ориентированы на достижение важных для организации целей, но не проанализированных в соответствии с изменениями текущей обстановки.

Однако в случае, если произойдет резкое изменение текущей ситуации, в связи с усилением воздействия факторов, ранее не включенных в анализ, например, существенное изменение рынка, возникнут проблемы с реализацией данной кадровой политики. В этой ситуации необходимо будет провести экстренную переквалификацию персонала. Однако быстрое и эффективное переобучение будет успешно проведено в организации, обладающей молодым персоналом. Таким образом понятие «качество персонала» включает еще один фактор, который, скорее всего, не был учтен организацией с нерациональной кадровой политикой.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Балдин, К.В. *Управленческие решения: учебник* / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. – 9-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 495 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573213>
3. Ким, С.А. *Теория управления: учебник* / С.А. Ким. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 240 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Базаров Т.Ю. *Управление персоналом. Практикум*. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 239 с.
5. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., *Управление персоналом в условиях рыночной экономики*. М.: Дело, 2019. – 302 с.
6. Дугина О. *Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом*. – 2021. - №12. - С. 40.
7. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. *Исследование систем управления*. М.: Юнити-Дана, 2020. – 381 с.
8. Кибанов А.Я. *Управление персоналом организации*. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. *Основы управления персоналом* / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2022. – 318 с.
10. Соломдина Г.М. *Как управлять персоналом*. М.: Интел-Синтез, 2021. – 199 с.

Аксенова Елена Ивановна,
Д.э.н., Профессор ГБУ «НИИОЗММ»,
Мерзлякова Алёна Сергеевна,

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Специфика и этапы проведения аттестации персонала

Для обычных работодателей порядок аттестации ничем не регулируется. Но для ее проведения нужно разработать и принять локальный нормативный акт с описанием процесса проверки: без него увольнять сотрудников за профнепригодность нельзя. С итоговым документом необходимо ознакомить всех сотрудников под подпись. Цели аттестации могут быть такие: определить уровень квалификации сотрудников, чтобы уволить или повысить в должности часть работников; установить систему поощрений; провести ротацию кадров и выбрать, кого перевести на другую должность; стимулировать работников учиться и повышать профессиональную компетентность.

Elena I. Aksenova,
Doctor of Sciences, Professor of the Moscow International Academy
Alyona S. Merzlyakova
Master's degree student of the Moscow International Academy

Specifics and stages of personnel certification

For ordinary employers, the certification procedure is not regulated by anything. But for its implementation, it is necessary to develop and adopt a local regulatory act describing the verification process: without it, it is impossible to dismiss employees for professional incompetence. It is necessary to familiarize all employees with the final document under the signature. The objectives of the certification may be as follows: to determine the level of qualification of employees in order to dismiss or promote some employees; to establish a system of incentives; to rotate personnel and choose who to transfer to another position; encourage employees to learn and improve their professional competence.

Аттестация персонала проводится в несколько этапов: Подготовительный, включающий этап подготовки необходимой документации; Аттестация; Использование результатов аттестации персонала. Следует учитывать, что понятие «аттестация» применительно к производственным условиям в законодательстве не оговаривается. Поэтому очень важно, чтобы локальные нормативные акты не противоречили Трудовому кодексу РФ и иным нормативным документам, а также были согласованы с представительным органом работников. В Положении или ином локальном документе также необходимо определить четкие критерии, по которым специально созданная комиссия и будет оценивать трудовую деятельность работников.

Аттестация персонала – процесс, требующий тщательной подготовки и скрупулезного юридического обоснования. Она ни в коем случае не должна быть формальной, поскольку от ее результатов зависит и мотивированность сотрудников, и принятие стратегических управленческих решений, направленных на повышение качества продукции и повышение прибыли предприятия.

Сначала необходимо определить те цели, с которыми она будет проводиться. Эти цели должны соответствовать стратегическим целям, стоящим перед компанией на данном этапе ее развития. Затем необходимо подготовить документы, регламентирующие подготовку и проведение аттестации персонала. К их числу относится Положение, приказ о проведении аттестации, письменные уведомления для тех работников, которых предполагается аттестовать. Также необходимо продумать и разработать формы, в том числе оценочные и аттестационные, бланки протоколов заседаний аттестационной комиссии, которые будут заполняться на каждого сотрудника.

Завершающим шагом подготовки к проведению аттестации персонала станет составление списка аттестуемых и графика аттестации, проведение организационных совещаний с руководителями подразделений и членами аттестационной комиссии. Каждый сотрудник, подлежащий аттестации, должен быть уведомлен о том, когда и зачем проводится аттестация в письменном виде и не позднее, чем за месяц до даты ее проведения. Работодатель также должен проконтролировать, чтобы для каждой должности в штатном расписании была составлена четкая должностная инструкция, в которой приведен список квалификационных требований и перечень трудовых обязанностей. Все сотрудники, подлежащие аттестации, должны под роспись ознакомиться со своими должностными инструкциями.

С перечнем критериев, по которым будет оцениваться его деятельность, сотрудник должен быть ознакомлен заранее, так же, как и со списком вопросов, если аттестационное собеседование будет проводиться в форме «вопрос-ответ». В ходе собеседования все задаваемые вопросы и полученные на них ответы должны фиксироваться в бланке протокола заседания аттестационной комиссии, который заполняется на каждого аттестуемого. По итогам собеседования в протокол представляются квалификационные оценки.

После того, как собеседование окончено, сотрудник удаляется, и комиссия продолжает обсуждение его ответов, предлагая решения на голосование. Это решение вносится в протокол, после чего документ подписывается членами комиссии и аттестуемым. Сроки окончательного оформления протокола должны быть определены в Положении о проведении аттестации.

Результаты аттестации персонала в первую очередь используются для оценки качества труда, профессиональных компетенций сотрудников. Выявляются работники:

- квалификация которых не соответствует установленным для данной должности стандартам и требованиям;
- компетенции которых соответствуют этим требованиям;
- уровень компетенций которых выше, чем установленные для данной должности стандарты труда.

С учетом результатов прошлых аттестаций, в которых принимал участие сотрудник, делаются выводы о динамике развития его профессиональных и личностных компетенций, оцениваются перспективы его дальнейшего профессионального роста, принимаются решения о необходимости ротации.

Использование результатов аттестации персонала позволит HR-департаменту предприятия проанализировать качество работы с персоналом, провести сравнительный анализ эффективности труда работников; выделить группы неэффективно работающих сотрудников – кандидатов на сокращение, а также группы перспективного роста, члены которых могут быть включены в кадровый резерв компании.

Специфика аттестации персонала обусловлена тем, что, во-первых, она направлена на выявление соответствия работника занимаемой должности (это ее первоочередная задача) и, во-вторых, является обязательным и потому опосредованным законодательством элементом системы оценки персонала. Тем самым аттестация становится своего рода способом регулирования качества персонала в системе управления им.

Таким образом, аттестация – это комплексная система, в которой используются различные методы оценки. Ее результаты необходимы для:

- оценки соответствия сотрудника текущей позиции, его специализации и уровню квалификации (грейда), возможности пересмотра зарплаты в рамках соответствующих уровней для данной позиции;
- контроля выполнения поставленных перед сотрудниками в ходе предыдущей аттестации целей, постановки задач на следующий период, определения для сотрудника развивающих мероприятий;
- принятия кадровых решений: изменение размера оклада, перевод сотрудника на другой грейд, изменение специализации, повышение/понижение в должности, перевод на другую работу, увольнение;
- изменения компенсационного пакета путем перевода на другой грейд (позицию).

Несмотря на всю свою эффективность, аттестация имеет и свои подводные камни. Прежде всего, аттестация - это стресс для испытуемого работника, какие бы щадящие методики не использовали при ее проведении. Организаторы аттестации, составляя план проведения исследования, обязаны подумать о включении в промежутки между заданиями коротких перерывов, чтобы работники могли немного отдохнуть и восстановиться. Большинство сотрудников испытывают страх перед аттестацией и конкретными способами ее проведения.

Что может привести к искажению результатов оценки. Аттестация персонала должна соответствовать нормам трудового законодательства. Поэтому разработайте и ознакомьте сотрудников с «Положением об аттестации персонала».

Аттестация, по возможности, должна проводиться регулярно. Ее периодичность зависит от должности. При проведении аттестации сравнивают определенные характеристики конкретного человека: деловые качества, коммуникабельность, профессиональную квалификацию. Затем полученные результаты сверяют с результатами труда других работников и отраслевыми эталонами для данной должности.

Следует отметить, что на каждом этапе работы сотрудника в компании можно использовать определенные методы и формы аттестации и оценки. В практической деятельности часто используется комбинация разных методов для оценки качества персонала в процессе аттестации. Тогда, хотя сама процедура аттестации становится сложнее, руководство компании получает более точную и глубокую информацию о своих сотрудниках.

Одной из ведущих организационно-правовых форм определения квалификации работников является аттестация. С одной стороны, аттестация служит основной юридической формой проверки и оценки уполномоченным органом (аттестационной комиссией) необходимых трудовых качеств работников, направленной на выявление наиболее компетентных и высококвалифицированных работников, а с другой - формой реализации гражданами права на труд в соответствии со своим призванием, способностями, желанием.

Аттестация персонала позволяет оценить профессиональный уровень работников, своевременно принять решение об обучении персонала. Аттестация и деловая оценка персонала - это определение текущей квалификации, знаний и умений работников организации. Процедура помогает оценить соответствие специалиста занимаемой должности, а также уровень профессиональной подготовки с дальнейшим присвоением квалификационного разряда. Современный подход к аттестации предполагает использование результатов аттестации персонала для целей управления.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Балдин, К.В. Управленческие решения: учебник / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. - 9-е изд., стер. - Москва: Дашков и К°, 2022. - 495 с.: ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Режим доступа: по подписке. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573213>
3. Ким, С.А. Теория управления: учебник / С.А. Ким. - Москва: Дашков и К°, 2021. - 240 с.: ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Режим доступа. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. - 239 с.
5. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2019. - 302 с.
6. Дугина О. Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом. - 2021. - №12. - С. 40.
7. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. М.: Юнити-Дана, 2020. - 381 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 695 с.
9. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2022. - 318 с.
10. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2021. - 199 с.

Аксенова Елена Ивановна,
Д.э.н., Профессор ГБУ «НИИОЗММ»
Некрасова Анастасия Владимировна,
Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Понятие системы здравоохранения

В современном обществе здравоохранение играет очень важную роль. Система здравоохранения - это совокупность всех организаций, институтов и ресурсов, главной целью которых является улучшение здоровья. В повышении эффективности управления сферой здравоохранения объективно заинтересованы и государство, и отдельные граждане. В связи с этим современные условия требуют принципиальной модернизации государственного управления сферы здравоохранения. На протяжении длительного времени вопросы здравоохранения в России были насущными и требовали серьезного внимания со стороны государства.

Elena I. Aksenova,
Doctor of Sciences, Professor
Alyona S. Merzlyakova,
Master's degree student of the Moscow International Academy

The concept of a healthcare system

Healthcare plays a very important role in modern society. The healthcare system is a collection of all organizations, institutions and resources whose main goal is to improve health. Both the state and individual citizens are objectively interested in improving the efficiency of healthcare management. In this regard, modern conditions require a fundamental modernization of the public administration of the healthcare sector. For a long time, healthcare issues in Russia have been pressing and required serious attention from the state.

Проблемы здравоохранения все чаще в последнее время выходят на первый план. Это связано отчасти с демографической ситуацией в России. С течением времени в стране увеличивается доля пожилых людей, снижается численность населения. Перед государством встают такие задачи как увеличение продолжительности жизни, снижение смертности, повышение рождаемости. Эти демографические показатели напрямую связаны со сферой здравоохранения, а именно, они зависят от качества оказания медицинских услуг, степени профессиональности врачей, доступности медицинской помощи для всего населения. Государство ищет пути решения накопившихся проблем: разрабатываются новые законы в сфере оказания медицинских услуг, издаются указы, вводятся национальные проекты и программы, например, приоритетный национальный проект «Здоровье».

Для учреждений здравоохранения характерны особые признаки:

- медицинская услуга – результат деятельности управления учреждения здравоохранения (непосредственный контакт с потребителями услуг);
- медицинская услуга – социальная услуга.

Здравоохранение – система социально-экономических отношений, обеспечивающая доступность гарантированного объема медико-социальной помощи населению. Сущность управления учреждением здравоохранения рассматривается авторами по-разному.

Выделим три варианта:

1) как наука управления, регулирования и контроля финансовых, трудовых и материальных ресурсов органами и учреждениями здравоохранения;

2) как воздействие на человека, процессы и объекты – система направленных воздействий на организационную структуру (ее интеллектуальные, финансовые, сырьевые и материальные ресурсы) с целью наиболее эффективного ее функционирования;

3) как процесс, включающий межличностные и технические аспекты, с помощью которых определяются и выполняются цели учреждений здравоохранения путем использования человеческих, материальных ресурсов, а также различных технологий.

К следующему элементу управления учреждением здравоохранения относится цель управления, которая заключается в сокращении смертности и заболеваемости, а также укреплении и поддержании здоровья населения. Отсюда вытекают задачи управления учреждением здравоохранения: повышение качества и доступности предоставляемых услуг здравоохранением обществу. Из этого следует, что здравоохранение принимает участие в исполнении миссии укрепления здоровья населения, которое имеет основание считаться главной целью установок общества и государства.

Структура системы здравоохранения включает в себя следующие объекты: лечебные, лечебно-профилактические учреждения, производство медицинского оборудования и препаратов.

Управление учреждением здравоохранения является чрезвычайно сложным из-за специфического характера деятельности и заключается в следующих особенностях:

- ответственность за жизнь и здоровье населения (зависит от принимаемых решений);
- трудность, а в отдельных случаях неосуществимость принимаемых решений;
- затруднение, а иногда и невозможность исправления неправильных решений.

Управление учреждением здравоохранения довольно сложно, поэтому в управлении приобретают особое значение анализ экономических показателей, экономических методов, прогнозирование и планирование, чтобы направить средства и силы на решение наиболее важных трудностей наименее затратным методом.

В России стратегический уровень управления соответствует управлению здравоохранением РФ и субъектов РФ, тактический относится к территориальному и муниципальным уровням, а оперативный – к учреждениям здравоохранения.

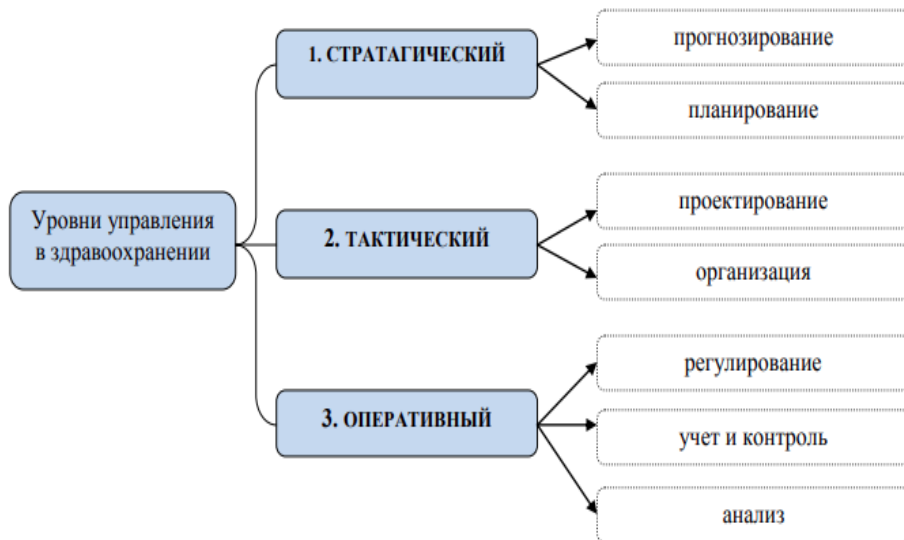


Рисунок 1 - Уровни управления в здравоохранении

Различают три уровня управления в здравоохранении:

- стратегический, который выполняет главные функции управления – прогнозирование и планирование, т.е. мотивирует население и формирует у людей осознанное отношение к своему здоровью, здоровому образу жизни через доступность, гарантированность и качество предоставляемой услуги;
- тактический, который ответственен за проектирование и организацию, т.е. совершенствует эффективность управления в сфере здравоохранения, повышает качество и организацию лечебно-профилактических учреждений, улучшает систему лекарственного снабжения льготных категорий граждан;
- оперативный, который отвечает за регулирование, учет, контроль и анализ.

Система здравоохранения в России существует на основании ряда законодательных актов, призванных обеспечить ее целостность, комплексность и качество стандартов оказания медицинской помощи. Возможно, иногда в коридоре своей районной поликлиники мы получаем совсем иное представление о действии системы охраны здоровья в нашей стране, но нам необходимо понимать, каковы же требования государства на самом деле и в чем они могут быть нарушены.

Только правовая информированность обеспечит правовую культуру и возможность добиться реализации своих законных требований и ожиданий. Поэтому давайте еще раз перечитаем Законодательство и процитируем ряд

основных статей, посвященных общему устройству этой системы и месту в ней государственной, муниципальной и частной медицины.

Система здравоохранения - это совокупность всех организаций, институтов и ресурсов, главной целью которых является улучшение здоровья. Для функционирования системы здравоохранения необходимы кадровые ресурсы, финансовые средства, информация, оборудование и материалы, транспорт, коммуникации, а также всеобщее управление и руководство.

В наши дни существует 3 основные системы здравоохранения РФ: государственная, муниципальная и частная. И все как одна нуждаются в кадровых ресурсах, финансировании, информации, оборудовании и материалах, в транспорте, коммуникации, в добросовестном и рациональном управлении.

Ответственность за развитие здравоохранительных систем несет правительство. Также принято, что стремительный рост качества медобслуживания и его справедливое оказание является панацеей от нищеты и безработицы.

Важно обратить внимание на тот факт, что не только бедные страны страдают от слабо развитой здравоохранительной системы - встречаются и богатые государства, которые содержат огромные группы граждан, лишенных возможности к полному медобслуживанию, ввиду с несправедливым устройством соцзащиты малоимущих граждан.

Государственная система здравоохранения РФ

К государственной системе здравоохранения относится Минздрав Российской Федерации, Минздрав составляющих ее республик, здравоохранительные органы автономных областей, академия медицинских наук, госкомитет санэпидстанций РФ.

Все эти государственные структуры осуществляют реализацию политики здравоохранения нашего государства, выполняют всевозможные программы по улучшению здравоохранения и занимаются развитием медицинских наук. Государственная система здравоохранения также содержит в себе находящиеся в собственности государства НИУ и ЛПУ, образовательные учреждения, фармацевтические организации, аптеки, учреждения судмедэкспертизы и санитарной профилактики, службы МТО, предприятия по изготовлению лекарственных препаратов и медицинской техники.

Помимо этого, государственная здравоохранительная система содержит все вышеперечисленные учреждения, предприятия и организации, которые создаются ведомостями, министерствами и госпредприятиями республик, составляющих Российскую Федерацию.

Все эти предприятия, организации и учреждения государственной здравоохранительной системы числятся юридическими лицами. Они действуют в строгом соответствии с законом РФ и республик, находящихся в федеративном составе, с правовыми актами автономных округов, областей, краев, нормативными актами Минздрава России, республик и здравоохранительных органов автономных округов, областей, краев и городов Московской и Ленинградской области.

Муниципальная система здравоохранения РФ

К муниципальной системе здравоохранения относят здравоохранительные органы, которые находятся в собственности муниципальных районов, НИУ и

ЛПУ, аптеки, фармацевтические организации, учреждения судмедэкспертизы и образования. Все эти структуры являются юридическими лицами и действуют в строгом соответствии с настоящими законодательными актами РФ и республик, находящихся в федеративном составе, с правовыми актами автономных округов, областей, краев, нормативными актами Минздрава России, республик и местных органов здравоохранения.

Муниципальные здравоохранительные органы отвечают за санитарно-гигиеническую осведомленность населения, за обеспечение неограниченного доступа граждан к полному объему социально-медицинской помощи, за процесс развития муниципальной здравоохранительной системы. Также муниципальные органы здравоохранения обязаны контролировать качество оказания социально-медицинской и лекарственной помощи организациями, учреждениями и предприятиями государственной, муниципальной и частной здравоохранительной системы.

Деятельность организаций, учреждений и предприятий муниципальной системы здравоохранения финансируется бюджетными средствами любого уровня, которые выделены на охрану здоровья граждан. Могут использоваться и другие источники финансирования, не запрещенные законодательством РФ.

Частная система здравоохранения РФ

К частной системе здравоохранения относят аптеки, ЛПУ, имущество которых - частная собственность, и лица, которые занимаются частным фармацевтическим производством и медицинским обслуживанием.

Частная здравоохранительная система содержит НИУ и ЛПУ, аптеки и учреждения образования, которые были созданы частными организациями, предприятиями, учреждениями, физическим лицом и общественными организациями. Финансирование происходит за счет частных средств, не бюджетных.

Учреждения частной системы здравоохранения действуют в соответствии с законом РФ и республик, которые находятся в федеративном составе, с правовыми актами автономных округов, областей, краев, нормативными актами Минздрава России, республик и здравоохранительных органов автономных округов, областей, краев и местных органов здравоохранения.

В рамках системы здравоохранения должны оказываться услуги, чутко реагирующие на потребности и справедливые с финансовой точки зрения, при уважительном отношении к людям.

Хорошая система здравоохранения каждый день ощутимо улучшает жизнь людей. Так, система здравоохранения приносит пользу матери, направив ей письмо с напоминанием о том, что ее сыну необходимо сделать прививку от угрожающей его жизни болезни. То же можно сказать и о семье из деревни, наконец-то получившей доступ к чистой воде из колодца, за которым ведется надлежащий уход благодаря финансированию правительством проекта в области санитарии; или о человеке с ВИЧ/СПИДом, получающем антиретровирусные препараты и советы по питанию и проходящем регулярные осмотры в доступной по стоимости клинике.

Окончательная ответственность за общее функционирование системы здравоохранения в стране лежит на Правительстве, но разумное руководство в районах, муниципальных округах и отдельных медицинских учреждениях также очень важно.

Усиление систем здравоохранения и их функционирование на более справедливой основе признано основными стратегиями борьбы с нищетой и содействия развитию.

Проблемы, связанные с системами здравоохранения, не ограничиваются бедными странами. В некоторых богатых странах имеются большие группы населения, не имеющие доступа к медицинской помощи из-за несправедливой организации социальной защиты, а в других странах ведется борьба против роста цен из-за неэффективного использования ресурсов.

Основными задачами учреждений и организаций, входящих в состав государственной системы здравоохранения, являются управление данной отраслью, организация и проведение научно-исследовательской деятельности, организация и мониторинг санитарно-эпидемиологического благополучия населения, а также оказание гражданам специализированной, высокотехнологичной медицинской помощи.

К муниципальной системе здравоохранения относятся муниципальные органы управления здравоохранением и находящиеся в муниципальной собственности лечебно-профилактические и научно-исследовательские учреждения, фармацевтические предприятия, аптечные учреждения, учреждения судебно-медицинской экспертизы, образовательные учреждения, которые являются юридическими лицами и осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством РФ, нормативными правовыми актами субъектов РФ, федерального и региональных органов управления здравоохранением, а также органов местного самоуправления.

Главные задачи учреждений и организаций данной системы здравоохранения – организация работы и управление деятельностью учреждений на муниципальном уровне, оказание населению преимущественно первичной медико-санитарной, а также отдельных видов специализированной медицинской помощи.

Муниципальные органы управления здравоохранением несут ответственность за санитарно-гигиеническое образование населения, обеспечение доступности населению гарантированного объема медико-социальной помощи, развитие своей системы здравоохранения на подведомственной территории, осуществляют контроль за качеством оказания медико-социальной и лекарственной помощи предприятиями, учреждениями и организациями государственной, муниципальной и частной систем здравоохранения.

Финансирование деятельности предприятий, учреждений и организаций муниципальной системы здравоохранения осуществляется за счет бюджетов всех уровней, целевых фондов и иных источников, не запрещенных законодательством.

К частной системе здравоохранения относятся лечебно-профилактические и аптечные учреждения, имущество которых находится в частной собственности, а также лица, занимающиеся частной медицинской практикой и частной фармацевтической деятельностью.

В эту систему здравоохранения входят лечебно-профилактические, аптечные, научно-исследовательские и образовательные учреждения, создаваемые и финансируемые частными предприятиями, учреждениями и организациями, общественными объединениями, а также физическими лицами.

Деятельность учреждений частной системы здравоохранения осуществляется в соответствии с законодательством РФ, нормативными правовыми актами субъектов РФ, федерального и региональных органов управления здравоохранением и органов местного самоуправления.

Следует отметить, что функционирование в стране трех систем здравоохранения в настоящее время оправданно, поскольку способствует повышению качества и расширению рынка медицинских услуг, предоставляемых населению в условиях развития и совершенствования системы обязательного и добровольного медицинского страхования.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2022. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2021. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2022. – 355 с.
6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С. Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2021. - 314 с.
8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2022. - 334 с.
9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Артемов Сергей Николаевич,

Д.ист.н., проф. профессор кафедры социально-гуманитарных
и естественных дисциплин ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Зотов Сергей Константинович,

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Понятие и организационные аспекты местного самоуправления

Совершенствование деятельности органов местного самоуправления – система законодательных, нормотворческих, организационных, материально-технических, финансовых и иных мероприятий, направленных на повышение эффективности функционирования органов местного самоуправления при решении вопросов местного значения и реализации переданных государственных полномочий, а также на повышение профессионализма муниципальных служащих с целью наиболее полного обеспечения прав и свобод личности и социально-экономического развития муниципалитета.

Sergei N. Artemov,

Doctor of history, Professor of the Department of social, humanitarian and natural
Sciences of the Moscow International Academy

Sergey K. Zotov,

Master's degree student of the Moscow International Academy

The concept and organizational aspects of local self-government

Improving the activities of local self-government bodies is a system of legislative, rule-making, organizational, logistical, financial and other measures aimed at improving the efficiency of the functioning of local self-government bodies in solving issues of local importance and the implementation of delegated state powers, as well as improving the professionalism of municipal employees in order to ensure the fullest possible rights and freedoms of the individual and socio-economic development of the municipality.

Местное самоуправление представляет собой один из важнейших институтов современного общества. Управление комплексным социально-экономическим развитием муниципального образования строится в русле социально-экономической политики государства и во взаимодействии с органами государственной власти, в первую очередь с органами власти субъектов РФ. Через муниципальную политику реализуются как собственные полномочия местного самоуправления, так и переданные на муниципальный уровень государственные полномочия в этой сфере.

Муниципальная власть осуществляет управление муниципальным образованием и проживающими в границах его территории местными сообществами (местным сообществом) в состоянии постоянного «дефицита» материальных и финансовых ресурсов, кадрового «голода» и такого явления, как общественный

«застой» по отношению к местному самоуправлению, характерный для большинства граждан.

Понятие местного самоуправления можно раскрывать в двух основных аспектах.

1. Местное самоуправление – это право граждан, местного сообщества на самостоятельное управление местными делами.

2. Местное самоуправление – одна из основ конституционного строя, самостоятельная форма организации публичной власти в нашей стране. Наиболее значительным представляется второй аспект. Местное самоуправление во всех развитых странах признается и закрепляется в качестве института, который играет важную роль в жизни государства.

Российское МСУ находится в пределах различных аспектов трактовки самого понятия «местное самоуправление».

В институциональном аспекте внимание фокусируется на местном самоуправлении как социальном институте, в рамках которого население непосредственно или через создаваемые им органы участвует в решении вопросов местного значения. Речь идет об исторически сложившейся форме организации и регулирования общественной жизни, обеспечивающей выполнение жизненно важных для общества функций и включающей совокупность определенных связей, норм и ролей, которые на практике проявляются в деятельности органов местного самоуправления, должностных лиц местного самоуправления, добровольных объединений граждан формального и неформального характера.

В функциональном аспекте акцентируется внимание на ролях, выполняемых местным самоуправлением как субъектом социальной системы в ее организации как целого, в достижении целей и удовлетворении потребностей индивидов и их групп.

В социальном же аспекте главным является вопрос о субъекте местного самоуправления. Речь здесь в первую очередь должна идти о проблемах формирования социальной базы местного самоуправления, считая идеалом таковой всех жителей конкретного муниципального образования, реализующих право на участие в решении вопросов местного значения или, по крайней мере, ориентированных на это.

Вся деятельность субъектов взаимодействия в различных сферах должна основываться на строгом, точном и неукоснительном соблюдении законодательства, регламентирующего организацию взаимодействия органов местного самоуправления и органов исполнительной власти, компетенцию, формы и методы работы, а также иные аспекты их деятельности. В ходе осуществления взаимодействия необходимо строго соблюдать разграничение компетенции.

Система организации местного самоуправления (включая порядок формирования представительного органа муниципального образования, способ избрания главы муниципального образования и его статус председателя представительного органа муниципального образования и (или) главы местной администрации) определяется законами субъектов Российской Федерации и принимаемыми в соответствии с ними уставами муниципальных образований в рамках, установ-

ленных Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (далее Федеральный закон №131-ФЗ) и иными федеральными законами. При этом законы субъектов Российской Федерации, регулирующие вопросы организации местного самоуправления, были приняты в соответствии с Федеральным законом №136-ФЗ во второй половине 2014 г. – начале 2015 г., а в дальнейшем неоднократно подвергались корректировке, в том числе под влиянием более поздних изменений, внесенных в Федеральный закон №131-ФЗ.

Порядок формирования представительных органов муниципальных районов (прямые выборы или «система делегирования» – формирование представительного органа из числа глав и депутатов поселений исходя из их равного представительства или по заранее установленной квоте) определяется законами субъектов Российской Федерации и принимаемыми в соответствии с ними уставами муниципальных районов.

Повсеместное применение системы прямых выборов применительно к представительным органам муниципальных районов предусмотрено законами субъектов Российской Федерации (из 80 субъектов Российской Федерации, в которых образованы муниципальные районы); еще в 2 субъектах Российской Федерации (Республике Коми и Тверской области) применение системы прямых выборов поставлено в зависимость от критериев, под которые подпадают все муниципальные районы.

Повсеместное применение системы делегирования предусмотрено законами в 23 субъектах Российской Федерации (республики Дагестан и Ингушетия, Кабардино-Балкарская Республика, республики Карелия и Крым, Ставропольский край, Белгородская, Волгоградская, Вологодская, Костромская, Липецкая, Ленинградская, Московская, Нижегородская, Новгородская, Орловская, Ростовская, Рязанская, Самарская, Тамбовская, Тульская, Ульяновская, Ярославская области). Еще в одном субъекте Российской Федерации (Республике Татарстан) применение системы делегирования поставлено в зависимость от критериев, под которые подпадают все муниципальные районы.

В 3 субъектах Российской Федерации (Камчатский край, Калужская и Мурманская область) система прямых выборов и система делегирования применены к разным, указанным в законах субъектов Российской Федерации, муниципальным районам. В 12 субъектах Российской Федерации (республики Бурятия, Марий Эл и Мордовия, Амурская, Астраханская, Воронежская, Ивановская, Курская, Саратовская, Тюменская области, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра) законами субъектов Российской Федерации допускается применение обеих систем в соответствии с уставами самих муниципальных районов.

Законы, предусматривающие повсеместное перераспределение значительно-го массива полномочий органов местного самоуправления по решению вопросов местного значения сразу в нескольких сферах деятельности, действуют сразу в нескольких субъектах Российской Федерации – Московской, Орловской и Ульяновской областях, а также Ненецком автономном округе.

Наиболее распространенной практикой является перераспределение группы полномочий в одной или нескольких смежных сферах, затрагивающие все муниципальные образования определенного вида (типа). В то же время в некоторых субъектах Российской Федерации (Удмуртская Республика, Забайкальский и Приморский край, Волгоградская, Иркутская, Кемеровская и Тюменская области) перераспределение полномочий затрагивает совокупность муниципальных образований, сгруппированных по территориальному принципу (например, Владивостокскую агломерацию в Приморском крае, приграничные муниципальные образования в Псковской области).

Так или иначе перераспределение полномочий не является массовым явлением и как инструмент регулирования применяется весьма локально. Принципиально иная ситуация сложилась с механизмом наделения органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями (делегирующие полномочий) с предоставлением органам местного самоуправления субвенций на их осуществление, предусмотренным Конституцией Российской Федерации и статьей 19 Федерального закона №131-ФЗ.

Законы о наделении органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями приняты в 84 из 85 субъектов Российской Федерации (за исключением города федерального значения Севастополя). Адресатом делегированных государственных полномочий являются органы государственной власти всех без исключения муниципальных районов и городских округов, около 75 процентов городских и 90 процентов сельских поселений, а в городах федерального значения Москве и Санкт-Петербурге – всех внутригородских муниципальных образований.

Нередкой является ситуация осуществления органами местного самоуправления нескольких десятков делегированных государственных полномочий. Отдельные государственные полномочия, осуществляемые органами местного самоуправления (делегирующие полномочия), подразделяются на 3 группы:

- полномочия Российской Федерации, делегированные напрямую органам местного самоуправления;
- полномочия Российской Федерации, делегированные органам государственной власти субъекта Российской Федерации с правом их частичного или полного делегирования органам местного самоуправления (субделегирующие);
- полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам совместного ведения Российской Федерации либо ее субъектов, делегированные органам местного самоуправления.

Напрямую органам местного самоуправления делегированы два вида федеральных государственных полномочий – составление списков присяжных заседателей и осуществление первичного воинского учета в поселениях, в которых отсутствуют военные комиссариаты. Еще 30 федеральных государственных полномочий в соответствии с 15 федеральными законами переданы органам государственной власти субъектов Российской Федерации с правом дальнейшей передачи органам местного самоуправления (субделегирующие). К этой группе относятся полномочия по осуществлению регистрации актов гражданского состояния, по

проведению Всероссийской переписи населения и Всероссийской сельскохозяйственной переписи, по обеспечению жильем и компенсационными выплатами отдельных категорий граждан – ветеранов, бывших военнослужащих и сотрудников правоохранительных органов, пострадавших в результате Чернобыльской аварии, аварии на производственном объединении «Маяк» и испытаний на Семипалатинском полигоне.

Наиболее часто в числе делегируемых органам местного самоуправления полномочий органов государственной власти субъектов Российской Федерации оказываются полномочия в сфере опеки и попечительства, а также полномочия по созданию и обеспечению деятельности административных комиссий, комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, по профилактике безнадзорности несовершеннолетних, по отлову и содержанию безнадзорных домашних животных, а также делегируемые муниципальным районам полномочия по предоставлению дотаций на выравнивание бюджетной обеспеченности поселений.

Несколько реже передаются органам местного самоуправления полномочия в сфере жилищно-коммунального хозяйства (включая регулирование тарифов на услуги организаций коммунального хозяйства), здравоохранения, социальной защиты и транспортного обслуживания населения, поддержки сельскохозяйственного производства.

Местное самоуправление станет эффективным, когда отстоит право на автономию. В Федеральный закон №131-ФЗ внесены изменения. Поправки устранили противоречия: переписана часть третья статьи 37, которая закрепляет за местными депутатами право устанавливать условия контракта для главы местной администрации. Всего с момента принятия Федерального закона №131-ФЗ в него внесено более сотни поправок, кроме того принято около 50 нормативных актов, так или иначе затрагивающих сферу местного самоуправления. Задача – повысить эффективность муниципального управления. Но зачастую обновление законодательства происходит так быстро, что муниципалы не успевают вносить изменения в свои акты. При этом многие коррективы, инициируемые различными ведомствами, хаотичны: одни нормативные акты противоречат другим. А главное, эти изменения не всегда вписываются в те цели, которые необходимо достигнуть, реформируя сферу местного самоуправления. А раз не вписываются, нет и результатов.

Но и это еще не все. Одних законодательных инициатив недостаточно, чтобы муниципалитет смог в полной мере реализовать свои полномочия. Эффективность местной власти сегодня невысока из-за несбалансированности между ресурсами и обязанностями. Органы местного самоуправления лишены самостоятельности, в том числе финансовой (по статистике, лишь 2% муниципальных образований в России обходятся без дотаций). Значительную долю в доходах местной казны составляют межбюджетные трансферты, что ставит их в зависимость от размеров вливаний из бюджетов вышестоящего уровня.

Органы местного самоуправления по определению автономны от других центров принятия решений, их работа прежде всего должна быть направлена на создание на территории условий для экономической и гражданской активности

населения. Поэтому, говоря о повышении эффективности, имеется в виду сотрудничество с местным сообществом.

Даже безупречное управление муниципалитетом вне зависимости от выбранной модели без финансовых возможностей к процветанию не приведет. А муниципалитетам сегодня сложно самостоятельно и зарабатывать, и тратить с трудом добытое на собственные нужды. Это происходит в первую очередь из-за принципов построения муниципальной системы. Большинство заработанных в поселке, городе и районе средств уходит «наверх» в виде налоговых отчислений, муниципалитету остаются сущие крохи. Часть средств потом возвращается в район в виде дотаций и субсидий, которых зачастую хватает только на зарплаты бюджетникам да на оплату услуг ЖКХ.

Как бы эффективно ни работало местное самоуправление, оно не способно в полной мере решить проблемы финансового обеспечения собственных расходных обязательств: и в силу крайней ограниченности перечня местных налогов, и в силу слабости их администрирования.

Вместе с тем муниципалитеты стали ответственны за вопросы, которые должны решаться на федеральном государственном уровне: образование, медицину, пожарную охрану и пр. При этом МО не обладают для решения этих государственных вопросов средствами и не имеют юридического права самостоятельно принимать решения.

Местное самоуправление никогда не станет эффективным, если не будет способствовать тому, чтобы в решении местных вопросов участвовало население. Увы, но местное самоуправление и гражданское общество развиваются изолированно. Экспертные исследования показывают, что население и органы местного самоуправления все больше отдаляются друг от друга: на одни и те же проблемы развития территорий и местных сообществ они смотрят совершенно по-разному.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2022. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2021. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации:

- учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2022. – 355 с.
6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
 7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2021. - 314 с.
 8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2022. - 334 с.
 9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
 10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Ахметова Гулнур Заировна,

доктор экономических наук, профессор, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Егеметова

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Понятие финансовой устойчивости организации

Успешное ведение бизнеса неразрывно связано со стабильным финансовым положением компании, в частности с ее финансовой устойчивостью и финансовой стабильностью. Финансовая устойчивость является одной из главных характеристик финансового состояния компании. Она представляет собой долгосрочную стабильность компании, обеспеченность финансовыми источниками, ее платежеспособность и кредитоспособность. То есть она включает в себя как внешнюю финансовую устойчивость (способность рассчитываться по долгам), так и внутреннюю (обеспеченность активов источниками финансирования).

Gulnur Z. Akhmetova,

doctor of Sciences, Professor associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Egemetova,

Master's degree student of the Moscow International Academy

The concept of financial stability of an organization

Successful business is inextricably linked with the stable financial position of the company, in particular with its financial stability and financial stability. Financial stability is one of the main characteristics of a company's financial condition. It represents the long-term stability of the company, the availability of financial sources, its solvency and creditworthiness. That is, it includes both external financial stability (the ability to pay off debts) and internal (security of assets with sources of financing).

Под финансовой устойчивостью можно понимать характеристику стабильности финансового положения компании, обеспечиваемой высокой долей собственного капитала в общей сумме финансовых источников.

Цель анализа финансовой устойчивости заключается в правильном понимании рационального управления средствами компании. Низкая финансовая устойчивость организации является причиной неплатежеспособности предприятия. Иначе говоря, организация не в силах производить расчеты с поставщиками, контрагентами, кредитными учреждениями и с другими юридическими лицами. Переизбыток лишних средств также вредит компании.

Далее, выделим основные задачи финансовой устойчивости организации:

1. Расчет показателей и объективная диагностика финансового состояния;

2. Разработка рекомендаций по улучшению состояния компании, ее финансовой устойчивости;

3. Прогнозирование.

Базой для анализа финансовой устойчивости организации является бухгалтерская (финансовая) отчетность. А именно, фундаментом для анализа компании являются бухгалтерский баланс и приложение к нему, отчет о финансовых результатах, отчет об изменении капитала и отчет о движении денежных средств.

Показатели финансовой устойчивости в научной литературе подразделяют на две группы:

- абсолютные;
- относительные.

К абсолютным показателям относятся финансовые запасы и источники финансирования. Запасы могут пополняться благодаря оборотным средствам и кредитам организации.

Относительные показатели финансовой устойчивости - это основа определения финансовой устойчивости. К ним относятся коэффициенты финансовой независимости, финансового рычага, обеспеченности собственными средствами и ряд других финансовых показателей.

При проведении анализа финансовой устойчивости компания заинтересована, прежде всего, в том, кому будут адресованы результаты оценки финансовой устойчивости предприятия. По этому поводу можно выделить две группы пользователей, заинтересованных в финансовой устойчивости организации: внешних и внутренних.

Внешние пользователи представляют собой следующий перечень лиц: государство, поставщики, контрагенты, инвесторы и кредитные учреждения. Прежде всего, их интересует степень платежеспособности компании.

Соответственно, к внутренним пользователям относятся само предприятие, заинтересованное, прежде всего, в сохранении платежеспособности на годы вперед.

При проведении анализа финансовой устойчивости должен быть соблюден ряд аналитических процедур. Рассмотрим их наиболее подробно.

1. Вначале анализа финансовой устойчивости организации необходимо описать состав и структуру активов. В том числе необходимо рассмотреть источники их формирования. На данном этапе проведения анализа большую роль играет оценка рациональности количества собственного и заемного капитала.

2. Следующее, что необходимо проанализировать это обеспеченность организации запасами. Данный показатель характеризует платежеспособность компании, или же наоборот - неплатежеспособность. Наличие источников запасов можно определить путем расчета таких показателей как оборотные средства, собственные или долгосрочные источники запасов и затрат, а также общая величина запасов и затрат компании.

3. Завершающим этапом процедур финансово устойчивости является расчет и анализ относительных показателей. Как было сказано выше, относительные показатели - это основа определения устойчивости.

К ним относятся коэффициенты финансовой независимости, финансового рычага, обеспеченности собственными средствами и ряд других показателей. Анализ относительных показателей определяет финансовую устойчивость как отношение абсолютных показателей. На данном этапе компания отслеживает динамику изменения коэффициентов в течение нескольких лет.

На финансовую устойчивость влияет множество внутренних и внешних факторов.

К внутренним факторам относят:

- положение компании на рынке, ее отраслевая принадлежность;
- величина издержек производства;
- размер уставного капитала;
- эффективность совершения финансовых операций;
- уровень подготовки финансовых менеджеров компании и другие внутренние факторы.

К внешним факторам можно отнести следующие факторы:

- инфляция;
- изменение налоговой системы;
- экономическая и финансово-кредитная политика государства;
- колебание валютных курсов;
- конкуренция;
- сезонность поступления денежных потоков и другие внешнеэкономические факторы.

Как правило, компания не способна воздействовать на внешние факторы, поэтому ей приходится под них подстраиваться. Внутренние факторы, наоборот, являются наиболее зависимыми. Посредством влияния на внутренние факторы организация способна корректировать свою финансовую устойчивость. Влияние внешних и внутренних факторов может ослаблять финансовую устойчивость компании, если не взять их под контроль.

Таким образом, сущность анализа финансовой устойчивости заключается в том, что финансовая устойчивость характеризует рациональное использование финансовых ресурсов, следовательно, обеспечивает стабильное положение компании на рынке труда. Благополучие компании зависит от регулярной оценки ее финансового состояния, которое в свою очередь характеризует анализ финансовой устойчивости компании. Для того чтобы провести анализ финансовой устойчивости, необходимо выполнить определенные расчеты на основе бухгалтерского баланса. Анализ финансовой устойчивости позволяет продемонстрировать успешное развитие компании в быстроменяющейся среде.

Финансовая устойчивость компании – одно из необходимых качеств успешного в долгосрочной перспективе бизнеса. Финансовая устойчивость отражает достаточность ресурсов для достижения стратегических целей предприятия.

При этом должны выполняться ряд принципов:

1. Принцип реальной оценки. Данные содержащиеся в отчетности могут отличаться от объективной реальности, например, стоимость активов, отражаемая по остаточной стоимости, может не совпадать с рыночной стоимостью, кото-

рая только и имеет значение при определении стоимости всех активов для оценки финансовой устойчивости.

2. Принцип целеполагания. Разные компании могут иметь разные цели даже в отношении понятия финансовой устойчивости. Например, компания на грани банкротства будет интересоваться возможностью решения проблемы восстановления платежеспособности. Более удачливый бизнес после приобретения конкурента будут интересовать задачи снижения долгового бремени, изменения соотношения краткосрочной и долгосрочной задолженности, эффективным компаниям следует контролировать уровень косвенных расходов и себестоимости.

Анализ финансового состояния и устойчивости предприятия является одним из этапов оценки бизнеса. Он служит основой понимания истинного положения предприятия и степени финансовых рисков. Результаты финансового анализа влияют на:

- выбор методов оценки;
- прогнозирование доходов и расходов предприятия;
- на определение ставки дисконта, применяемой в методе дисконтированных денежных потоков;
- на величину мультипликатора, используемого в сравнительном подходе.

Оценщик в рамках процедуры анализа финансово-хозяйственной деятельности может пользоваться самыми разными источниками информации.

Разумеется, основным источником является бухгалтерская отчетность предприятия. Однако ни в коем случае нельзя пренебрегать дополнительными источниками – статистическими данными, учетной политикой предприятия, информацией в сети Интернет и т.д. Только использование различных источников поможет увидеть истинную картину финансового состояния предприятия.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2022].
2. Орехов, С.А. Корпоративный менеджмент: учебное пособие / С.А. Орехов, В.А. Селезнев, Н.В. Тихомирова; под общ. ред. С.А. Орехова. – 4-е изд., перераб. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452584>
3. Стратегическое управление: учебник / И.К. Ларионов, А.Н. Герасин, О.Н. Герасина и др.; под ред. И.К. Ларионова. – 3-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 235 с.: ил. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
4. Абдукаримов, И.Т. Анализ финансового состояния и финансовых результатов предпринимательских структур/ Учебное пособие / И. Т. Абдукаримов, М. В. Беспалов; под общей редакцией П. А. Сидорова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2019. - 215 с.
5. Витрянский, В. В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. - 2022. - №49. - 20-26 с.

6. Ковалев, В.В. Введение в финансовый менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 768 с.
7. Марочкина, В.М., Колпина Л.Г., Титки А.Г. Основы финансового менеджмента на предприятии: Учебное пособие / Под ред. В.М. Марочкиной. – Мн.: БГЭУ, 2020. – 315 с.
8. Панков, Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2020. – 237 с.
9. Ряховская, А.Н. Антикризисное бизнес-регулирование: монография. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – 240 с.
10. Уэбстер, Гордон. Планирование и управление проектами для менеджеров: [пер. с англ.] / Гордон Уэбстер. – Москва: Дело и сервис, 2020. – 272 с.

Барышова Юлия Николаевна,

К.э.н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Антипина Анастасия Олеговна,

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Управление государственной и муниципальной системой социальной защиты населения

В России законодательством выделены различные категории социально незащищенных слоев населения. Люди, которые по объективным причинам не могут сами себя обеспечивать, могут претендовать на помощь со стороны государства. В статье перечисляются виды социальной помощи и поддержки, а также те, кто может на них претендовать. Согласно Конституции Российской Федерации, государство гарантирует определенный уровень жизни и удовлетворения потребностей населения. РФ – социальное государство, и это означает, что политика власти должна быть направлена на создание таких условий, которые обеспечивают достойную жизнь и развитие человека.

Julia N. Baryshova,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Anastasia O. Antipina

Master's degree student of the Moscow International Academy

Management of the state and municipal system of social protection of the population

In Russia, legislation identifies various categories of socially unprotected segments of the population. People who, for objective reasons, cannot provide for themselves, can apply for assistance from the state. The article lists the types of social assistance and support, as well as those who can apply for them. According to the Constitution of the Russian Federation, the State guarantees a certain standard of living and satisfaction of the needs of the population. The Russian Federation is a welfare state, and this means that the policy of the authorities should be aimed at creating conditions that ensure a decent life and human development.

Сегодня социальная защита населения представляет собой одно из направлений реализации социально-экономической политики государства и осуществляется на всех уровнях власти – федеральном, региональном и местном. Федеральные органы власти принимают законы, указы, постановления, а органы власти субъектов Федерации в свою очередь вправе организовывать свою работу самостоятельно.

Органы управления социальной защиты и подведомственные им предприятия, учреждения, организации, территориальные органы социальной защиты населения образуют единую государственную систему социальной защиты населения, обеспечивающую государственную поддержку семьи, пожилых людей, ветеранов и инвалидов, лиц, уволенных с военной службы, и членов их семей, развитие системы социальных служб.

Социальная защита населения является важнейшей составляющей государственной социальной политики. Главной задачей защиты населения становится обеспечение достойного уровня жизни тем слоям населения, которые испытывают трудности в самостоятельном удовлетворении собственных потребностей.

Субъекты Российской Федерации наделены полномочиями самостоятельно решать, как будут организованы их собственные органы власти. Как видно из проведенного исследования, структурные подразделения региональных правительств по социальной защите населения могут носить различные названия – департаменты, комитеты, министерства; могут иметь в подчинении различные структуры; а также могут создавать в своем составе коллегии. Но все структурные различия не должны существенно влиять на качественное выполнение ведомством его главных задач.

Механизм социальной защиты включает меры, касающиеся всех членов общества, и меры, адресованные отдельным социальным группам. Рассмотрим следующие основные направления социальной защиты населения.

1. Пособия по инвалидности взрослым и детям.

Согласно данным статистических исследований, более 10% российских граждан – лица с ограниченными физическими возможностями, которым присвоен статус «инвалида».

В связи с отсутствием возможности полноценно трудиться и обеспечивать себя всеми необходимыми средствами для существования законодательством РФ предусмотрена для таких взрослых и детей дополнительная помощь – пособия по инвалидности.

Выплата пособий по инвалидности направлена на компенсацию отдельным гражданам РФ утраченной возможности самостоятельно себя обслуживать и содержать. Степень инвалидности и признание конкретной группы осуществляется федеральными медицинскими учреждениями.

Страховое и социальное пособие по инвалидности для 1, 2 и 3 групп.

Одним из гарантированных разновидностей государственной компенсации для инвалидов в РФ является страховая пенсия. Она назначается только при наличии двух условий: установлен экспертизой факт инвалидности, независимо от ее причин, и страховой стаж составляет более одного года.

Последовательность назначения пособия по инвалидности 1 группы и всех последующих степеней инвалидности включает следующие действия:

1. Проведение в специализированном медицинском учреждении экспертизы для подтверждения факта утраты трудоспособности.
2. Получение справки, которая освидетельствует группу нетрудоспособности лица-заявителя.

3. Сбор перечня документов, которые, согласно с законодательством, необходимо подать для назначения страховой пенсии.

4. Обращение в региональные органы ПФ РФ для присвоения и расчета размера пособия по инвалидности.

Для многих нетрудоспособных граждан получение страховой пенсии невозможно из-за полного отсутствия трудового стажа. Именно в таких случаях Правительством РФ предусмотрена социальная выплата. Ее назначение требует только нескольких условий:

- российская прописка и гражданство;
- подтвержденная официальными медицинскими документами группа нетрудоспособности;
- продолжительность трудового стажа либо менее 12 месяцев, либо равна нулю.

В состав социального пакета для граждан, не способных себя обслуживать и содержать, Правительством включены ежемесячные денежные выплаты (ЕДВ). Они осуществляются одновременно с рассчитанной величиной социальных дотаций. Величина ЕДВ подлежит регламентированной законодательством градации в зависимости от группы нетрудоспособности.

Наряду со страховыми (трудовыми) и социальными пенсиями, отдельным категориям нетрудоспособного населения гарантировано предоставление государственных дотаций. Как правило, такие выплаты осуществляется за особые достижения перед отечественной военной, летчикам, космонавтам, которые по своему состоянию здоровья признаны инвалидами.

Пособие по детской инвалидности родителям ребенка.

Самой уязвимой категорией среди нетрудоспособного населения являются дети-инвалиды. Помимо материальной поддержки, им нужна особая забота и способы адаптации в обществе. Правительством РФ уделяется значительное внимание детям с ограниченными физическими способностями, включая:

- пособие по детской инвалидности;
- сумму доплаты в виде ежемесячной денежной выплаты;
- набор услуг социального характера, который включает в себя обеспечение медикаментами и препаратами, путевки в санатории, проезд в транспорте.

Согласно российскому законодательству, детей-инвалидов обеспечивают социальной пенсией до того момента, пока они не станут совершеннолетними.

Помимо этого, государственную денежную компенсацию могут получить лица, которые признаны трудоспособными, но осуществляют постоянный уход за одним или несколькими детьми с ОВЗ. Перечисление данных выплат регулируется правовыми актами Российской Федерации. Компенсацию для взрослых не изменяли на протяжении последних семи лет, а по пенсиям для детей-инвалидов ежегодно проводят индексацию.

Родитель, который осуществляет уход за ребенком, имеющим инвалидность, может получить ежемесячно денежные выплаты на сумму десять тысяч в национальной валюте. На момент, когда данный указ издавали, и до первого июля прошлого года данная выплата составляла пять с половиной тысяч.

Данную выплату, кроме родителей, могут получать также попечители, усыновители и опекуны, которые осуществляют уход за такими детьми. При этом существует ограничение, по которым некоторым родителям невозможно оформлять данное пособие. Действительно, для выплаты необходимо, чтобы соблюдались нижеуказанные условия:

- родитель, осуществляющий уход, или иное лицо, должны быть трудоспособными;
- у получателя денежных выплат не должно быть официального трудоустройства;
- он не должен получать пособия по безработице, и это должно быть подтверждено официальной справкой из соответствующего учреждения.

Статус «ребёнок-инвалид» даёт его обладателю право получать пенсию с момента, когда состоялось причисление к данной категории. Статут подразумевает, что несовершеннолетний гражданин:

- имеет заболевание, которое отразилось на важных функциях в организме, и полноценная жизнь теперь невозможна ввиду различного формата ограничений;
- не способен обслуживать себя без частичной или полной помощи иных лиц;
- должен регулярно наблюдаться и проходить процедуры реабилитации при контроле специалистов.

Получение данного статуса происходит при прохождении специальной медицинской комиссии, где врачи, основываясь на данных обследованиях и важных сведениях, определяют необходимость предоставления статуса человеку. Для получения господомощи ребенок должен попадать под следующие параметры:

1. Невозможность ведения самостоятельной жизни. Под данным понятием подразумеваются нарушение движений, сложности в воспроизведении речи, не обучаемость.
2. Нарушение работоспособности внутренних органов в результате перенесенных заболеваний или вследствие полученных физических травм.
3. Необходимость получения социальной защиты от государства.

Если родители работают, они имеют право на:

- 4 дополнительных выходных дня в месяц, которые оплачиваются;
- дополнительный отпуск (14 дней в году) без сохранения заработной платы;
- выбор удобного времени основного отпуска (для 1 из родителей);
- неполный рабочий день;
- выход на пенсию раньше установленного срока (в 50 лет - женщины и в 55 лет - мужчины).

Социальная пенсия матери ребенка-инвалида или его отцу, осуществляющему уход, до указанного возраста не предусмотрена. Воспользоваться правом досрочного выхода на пенсию может только 1 родитель при соблюдении 2 условий:

- если он осуществлял уход за ребенком с тяжелой инвалидностью до достижения последним 8-летнего возраста;
- наличие общего трудового стажа 15 (женщины) и 20 (мужчины) лет.

Пенсионная и социальная поддержка инвалидов.

Лицо, признанное инвалидом, имеет право на получение трудовой пенсии по инвалидности, государственной пенсии по инвалидности и социальной пенсии по инвалидности. Кроме этого инвалиду полагаются социальные выплаты, и некоторые из них выплачиваются Пенсионным фондом РФ (ПФР), а некоторые из регионального бюджета.

Трудовая пенсия по инвалидности может быть установлена сроком до наступления возраста, когда приходит время назначения трудовой пенсии по старости или при достижении общеустановленного пенсионного возраста.

Кроме того, размер страховой части трудовой пенсии по старости не может быть меньше размера трудовой пенсии по инвалидности, если:

- гражданин до этого получал трудовую пенсию по инвалидности, достиг общеустановленного пенсионного возраста и имеет страховой стаж не менее 5 лет;
- гражданин до этого получал трудовую пенсию по инвалидности сроком не менее 10 лет.

При отсутствии прав лица на получение трудовой пенсии по старости ему продолжает выплачиваться трудовая пенсия по инвалидности.

Льготы и пособия по потере кормильца.

Физические лица, утратившие того, за чей счет они существовали, будут получать материальную поддержку со стороны государства. Подобные выплаты должны частично компенсировать доходы умершего. Льготы по потере кормильца гарантируют несовершеннолетним особам необходимую социальную защиту: не только ежемесячные выплаты, но и соответствующее отношение (в учебных заведениях, в общественном транспорте, при получении медицинской помощи).

Право на подобную государственную поддержку имеют и другие физические лица:

- родственники умершего лица, которые жили за счет его доходов;
- усыновленные дети. А если же кормильцем был именно усыновленный ребенок, приемные родители обязаны представить официальный документ, который бы подтвердил, что они опекали умершего в течение последних 5 лет;
- близкие родственники пенсионного возраста: мужчины старше 65 лет, а женщины – 60 лет, то есть родители и супруги;
- родные умершего, которым был официально присвоен статус инвалидов. Но только в том случае, если им больше некому помогать;
- физические лица до 23 лет, находящиеся на очной форме обучения в государственных ВУЗах или же на учебе за пределами страны.

Программа молодая семья.

Обеспечение молодых семей доступным жильем является приоритетным делом для государства, т.к. развитие страны в большинстве своем зависит от ее демографического роста. В связи с этим и была разработана программа «Молодая семья», дающая семьям большую уверенность в завтрашнем дне. Те семьи, которые становятся участниками данной программы, получают от государства субсидию на покупку жилья в размере 35-40% от его стоимости. Кроме этого,

в зависимости от региона страны, некоторым семьям положена дополнительная субсидия в размере 5%. Участником программы «Молодая семья» может стать та семья, которая соответствует трем основным критериям:

1. Каждый из супругов должен быть не старше 35 лет. Если семья неполная, то возраст данного участника также должен быть не более 35 лет.

2. Семья должна быть признана нуждающейся в получении жилья, т.е. состоять на учете в соответствующем органе. Например, нормативом на одного человека является площадь не менее 10 кв. м. при условии проживания в отдельной квартире и 15 кв. м. при проживании в коммуналке;

3. Помимо всего этого также семья должна иметь доход или накопления в денежном эквиваленте, чтобы погасить часть задолженности за жилье, которую не покрывает субсидия.

Помощь молодая семья может ожидать очень долго. Как правило, средний возраст участия в программе составляет 30-32 года, но согласно судебной практике и 35-летний возраст не является пределом. Естественно очередь большая и то, как ближе вы будете находиться к ее началу зависит от количества детей в семье. Кроме этого, такие факторы как проживание в плохих условиях или наличие в семье инвалидов также может способствовать к наиболее быстрому получению субсидии. Еще один фактор невозможности принятия участия в программе «Молодая семья», это средний, а главное стабильный заработок.

Больше всего данная проблема задевает субъекты РФ. В этом случае молодым региональным семьям дают возможность приобретения жилья в жилищном фонде по ценам, ниже рыночных. Но и здесь не обошлось без подводных камней. Те семьи, которые ожидают своей очереди меньше других, должны выплачивать повышенный коэффициент, т.е. размер одного кв. м. выходит им в 2 раза дороже. Да и размер ежемесячной оплаты за кредит равен зарплате, указанной категории населения.

Льготы ветеранам труда на оплату ЖКХ.

Категория граждан, которая относится к ветеранам труда:

- лица, имеющие удостоверение «Ветеран труда»;
- лица, имеющие ордена и медали, либо почетное звание СССР или РФ, либо имеющие награды ведомственных знаков отличия в труде и имеющие трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет. Также лица, которые вышли на работу, не имея совершеннолетнего возраста в период ВОВ, общий стаж которых составляет не менее 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин.

Ветераны труда имеют следующие льготы на оплату ЖКХ:

- льгота 50-типроцентной скидки на оплату коммунальных услуг. К ним относятся: водоотведение, водоснабжение, вывоз отходов (бытовых и прочих), электро- и тепло энергия, газ. Данная льгота может быть предоставлена согласно пределам, установленным органами местного самоуправления. Кроме это вне зависимости от типа жилищного фонда ветеран труда имеет льготы по абонентской плате, на пользование коллективной телевизионной антенной, радио;
- льгота на оплату занимаемой жилплощади в пределах социальной нормы.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2022. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2021. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2022. – 355 с.
6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С. Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2021. - 314 с.
8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2022. - 334 с.
9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Белохвостова Наталья Владимировна,
К.э.н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Егенмедов Марат Максимович,
Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Методы и способы развития кадрового потенциала организации

Статья посвящена актуальной в настоящее время теме, важность потенциала, как личностного, так и кадрового, неоспоримо важна в современном мире. Работодатели стремятся найти не просто сотрудника, а человека, желающего привнести новшества в свою сферу деятельности, желающего использовать свой потенциал по максимуму, желающие дополнить своим личностным потенциалом кадровый потенциал компании. Каждый человек должен развивать свой личностный потенциал, чтобы быть успешным в своей сфере и востребованным на рынке труда, а каждый работодатель должен стремиться к формированию качественного кадрового потенциала организации.

Неправильно организованное управление кадровым потенциалом может привести к таким негативным последствиям, как большой процент текучести кадров, сложная обстановка в коллективе и плохая дисциплина в команде сотрудников.

Natalia V. Belokhvatova,
Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy
Marat M. Egenmedov
Master's degree student of the Moscow International Academy

Methods and methods of developing the personnel potential of the organization

The article is devoted to the current topic, the importance of potential, both personal and personnel, is indisputably important in the modern world. Employers seek to find not just an employee, but a person who wants to bring innovations to their field of activity, who wants to use their potential to the maximum, who wants to supplement the company's human resources with their personal potential. Everyone should develop their personal potential in order to be successful in their field and in demand in the labor market, and every employer should strive to form a high-quality personnel potential of the organization. Improperly organized human resource management can lead to such negative consequences as a large percentage of staff turnover, a difficult situation in the team and poor discipline in the team of employees.

Если в компании нет четкой и понятной системы развития кадрового потенциала, то отслеживать инвестиции в персонал сложно. Одни организации проводят тренинги стихийно или точно: поступил запрос или жалоба – отработали проблему. В этом случае руководство не может заранее планировать ресурсы и затраты, а работники – время. Другие обучают сотрудников планоно, без учета индивидуальных потребностей. Тогда продавцы не видят пользы от занятий, а компания зря вкладывает деньги.

Способы развития кадрового потенциала можно поделить на 3 типа (см. рисунок 1).



Рисунок 1 - Способы развития кадрового потенциала организации

Директивные технологии основаны на взаимодействии сотрудника с преподавателем. Обучающий процесс протекает очно. Существуют такие директивные технологии:

- лекционные занятия;
- семинарные занятия;
- обучение наставником;
- обучение инструктором;
- тренинги;
- секондмент.

При использовании интерактивных методов сотрудники активно участвуют в обучающем процессе, при этом важное значение имеют современные технологические возможности.

- Интерактивные технологии включают в себя:
- Дистанционное образование;
- Онлайн конференции, вебинары;
- Уроки в формате видеороликов.

Самообучение работников не стоит оставлять без контроля. За ним должны следить HR-менеджеры. Используются различные методы мотивации: «круглые столы», обсуждения приобретенных навыков и знаний всеми учащимися. Нужно, чтобы работник понимал все преимущества самообучения.

Наиболее популярные методы развития кадрового потенциала организации представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Методы развития кадрового потенциала организации

Группы методов	Виды
1. Традиционные методы	Лекции, семинары, инструктажи, интерактивы
2. Методы активного обучения	Тренинги, семинары, конференции, деловые и ролевые игры, поведенческое моделирование, basket-метод
3. Методы обучения на рабочем месте	Ротация должностных обязанностей, коучинг и наставничество, Overview 360, контроль и самоконтроль

Как показано в таблице 3, методы развития кадрового потенциала организации условно можно разделить на такие категории.

1. Традиционные методы.

К таким методам относят лекции, семинары, инструктажи, интерактивы.

Они понятны, просты и не требуют больших затрат на реализацию. В 2022-2023 гг. в тренд вышли лекции с применением компьютерных обучающих систем.

Они бывают такими [1]:

а) лекция-визуализация. На слайды выносят живые графики, информацию изображают схематично, часто делают отсылки к современной культуре или юмору;

б) проблемная лекция. На такой лекции спикер не излагает материал, а ведет со слушателями диалог, проводит бизнес-игру. Разговор строится на конкретной сложности, а к концу занятия ее решают коллективно;

в) лекции-дебаты. В этом случае лектор превращается в жюри или в участника дебатов.

2. Методы активного обучения.

Основными методами активного обучения являются следующие [1]:

а) тренинги. На них минимум теории и максимум практики. Тренинги могут проходить по развитию делового общения, мягких навыков, становлению топ-менеджером и другие. На них слушатель сразу пробует поставить речь перед аудиторией, принять решения в гипотетической ситуации, участвует в брейншторме и других активностях;

б) деловые и ролевые игры. Слушатели отрабатывают реальные бизнес-ситуации в игровой форме. У игр есть сценарий и правила. Слушатели получают вводные данные и иногда делятся на команды. Часто так обучают претендентов на руководящие должности. При таком обучении сотрудники прокачивают навыки

общения, моделирования, прогнозирования и даже творческий подход к решению сложностей;

в) поведенческое моделирование. Демонстрация «опытной модели». Это выглядит так: руководитель показывает на примере, как можно решать рабочие проблемы с людьми. Он рассказывает о приемах в речи и жестах, фразах и индивидуальном подходе. Четкой структуры нет. Все участники обучения на рабочем месте подходят к нему гибко и с разных сторон;

г) basket–метод (In-Basket, In-Tray метод). Это имитация типичных рабочих ситуаций. Участники тренинга получают вводную информацию о компании и своей должности. Дальше — они должны разобрать накопившиеся деловые бумаги, разработать план действий и рассказать о нем слушателям.

Усложненный вариант — кроме бумаг участники расшифровывают телефонные звонки, попадают на запланированные и незапланированные встречи, в ходе важного выступления их нарочно отвлекают.

3. Методы обучения на рабочем месте [2]:

а) ротация должностных обязанностей. В этом случае работника переводят в другой проект или на другой участок, чтобы он освоил новые рабочие обязанности. В каждом новом подразделении он может пребывать от недели до года. Некоторые компании фиксируют максимальный срок пребывания человека в одной должности и предупреждают о дальнейшем переводе на другой участок;

б) коучинг и наставничество. Более опытные коллеги берут шефство над обучаемым и передают ему свои знания;

в) Overview 360 (обзор производительности 360 градусов) – инструмент, широко используемый в крупных корпорациях, например, в Google. Он подразумевает сбор о сотруднике отзывов от его делового окружения по разным аспектам его профессиональной деятельности;

г) для организации контроля и самоконтроля продуктивности работы в практике современных организаций применяют различные автоматизированные системы учёта рабочего времени.

Обучение на рабочих местах подойдет и новичкам, и опытным работникам, и руководству. Преимущество очного обучения в наглядности.

Сотрудник сможет разобраться с программным обеспечением, своими глазами увидит документооборот, научится общаться с конкретным коллективом и выдерживать субординацию.

Следует отметить, что при организации системы развития кадрового потенциала не стоит ориентироваться на модные тенденции в тимбилдинге.

Если руководителю компании понравилась новая передовая методика обучения, сперва необходимо проверить, отвечает ли она корпоративным интересам. Также обучение должно совпадать с менталитетом и возрастом сотрудников, их личными взглядами, иначе оно пройдет впустую. Нельзя ставить формальные цели. «Для галочки» не работает ничего. Тогда обучение превратится из перспективного комплекса тренингов в бесполезную трату денег и времени. После 2020 года распространенным вариантом проведения обучения кадров стали вебинары. Онлайн занятия показали себя не менее результативными, чем очные семинары.

По результатам исследования, проведенного в 2022 г. платформой онлайн-рекрутинга hh.ru, выявлены следующие наиболее популярные формы обучения в российских компаниях (см. рисунок 2).



Рисунок 2 - Наиболее популярные формы обучения в российских компаниях в 2022 г., % [3]

На рисунке 3 сумма ответов больше 100%, так как респонденты указывали несколько пройденных ими видов обучения. Как показано на рисунке 3, чуть более половины (54%) проходили дистанционное обучение в компании, 27% – традиционные курсы повышения квалификации, 27% - тренинги с приглашением бизнес-тренеров, 20% - внутреннюю школу обучения в компании, курсы по приобретению новых навыков – 21%.

Также можно выделить часто используемые инструменты развития кадрового потенциала:

1. Регламент.

Регламент организации представляет собой устав, в котором написано, как должен вести себя персонал на работе. В документе также указаны нормы взаимоотношений с другими сотрудниками фирмы, руководителями и клиентами. В кадровом развитии регламент предназначается для того, чтобы:

- Формировать корпоративную культуру;
- Утверждать ценностные ориентиры предприятия, его задачи и миссию;
- Сохранять дисциплину в компании;
- Помогать адаптироваться недавно принятым на работу сотрудникам.

2. Сайт организации.

Сайты компаний разрабатываются для того, чтобы было проще обмениваться данными внутри предприятия. Также корпоративные порталы способствуют автоматизации определенных процессов, связанных с трудовой деятельностью. Их функционал позволяет хранить корпоративную информацию и управлять ею, быстро находить необходимые данные, публиковать новостные тексты, объявления, уведомления.

В кадровом развитии сайт компании предназначается для [4]:

- помощи работникам в адаптации;
- самостоятельного обучения персонала;
- донесения до работников информации, которая связана с корпоративной культурой;
- упрощения сбора информации о работниках и ее изучения.

3. Соцсеть организации.

В отличие от сайта, социальная сеть компании предназначается для общения сотрудников друг с другом. Функционал подобной соцсети совмещает в себе возможности обычных социальных сетей и сайта компании, располагает следующими особенностями:

- личные аккаунты сотрудников;
- база контактов, в которой размещаются данные о всех работниках;
- наличие у работников возможности самостоятельно публиковать контент;
- обширные возможности для коммуникации и обмена данными;
- возможность создавать и вести паблики;
- ленты новостей;
- возможность настройки уведомлений.

Благодаря перечисленным особенностям социальная сеть организации является эффективным средством управления кадрами. Она способствует повышению лояльности персонала к организации, образованию корпоративной культуры, донесению ее норм до персонала, образованию команд сотрудников, ускоренно проходящей адаптации новых работников, стимулированию персонала к приобретению новых навыков, упрощению обучающего процесса, профессиональному и личностному развитию, упрощению работы HR-менеджеров.

Программа обучения перспективных кадров должна отвечать текущим запросам рынка и ниши, но при этом поддерживать моральный дух работников и не давать им выгореть.

В программу стоит включить такие компоненты [5]:

- цели обучения;
- входные требования для допуска к обучению;
- длительность тренингов;
- какие результаты ожидаются от слушателей;
- критерии оценки сотрудников в разбивке по должностям;
- возможно, награждение или премирование за усердное прохождение курсов.

Можно выделить ряд преимуществ для сотрудников от корпоративного обучения на рабочем месте. Так, после тренингов слушатели могут увидеть свежим взглядом свои слабые и сильные стороны. На обучении можно получить бесценные инсайты: перспективные пути к карьерным высотам, источникам мотивации, а также новые идеи. Также следует выделить адаптацию персонала к постоянно меняющемуся рынку. На тренингах спикер наглядно демонстрирует, какие требования выдвигает современный рынок кадров.

Для руководства организации обучение персонала — выгодная инвестиция. После курсов подчиненные выходят с большей мотивацией и энтузиазмом. Дополнительно компания получает следующие преимущества:

а) компетентная и преданная команда. А это — меньше потерь на производстве, комфортный психологический климат, успешная работа HR по подбору новых сотрудников;

б) кадровый резерв. Далеко не все сотрудники могут сходу претендовать на должность выше. Но системное обучение на рабочем месте возвращает в них нужные компетенции. Часто достаточно нескольких грамотных курсов — и персонал выйдет на новый уровень;

в) снижение «текучки» кадров. Это экономит деньги на поиск новичков, введение их в курс дела, сокращает затраты на подбор персонала.

Достигается и главная цель любой компании — наращивание прибыли.

Отдача от каждого работника дает бизнесу преодолеть достигнутый потолок. А чтобы обучение персонала по работе происходило комфортнее и выгоднее, руководители внедряют систему KPI. Фирмы, в которых используют мотивацию с помощью KPI, часто показывают результаты лучше, чем у конкурентов, которые не используют персональные мотиваторы [6].

Таким образом, успешно заниматься предпринимательской деятельностью невозможно без постоянного развития кадрового потенциала.

Чтобы совершенствовать квалификацию и личностные качества персонала, нужно применять современные технологии и средства обучения. Выбирая метод обучения, требуется принимать во внимание особенности организации, имеющиеся денежные средства, которые можно потратить на развитие кадрового потенциала.

Список использованных источников

1. Армстронг, М. Менеджмент. Управление людьми. Как эффективно руководить командой, добиваться лучших результатов и решать любые проблемы [Текст] / М. Армстронг. — М.: АСТ, 2022. — 224 с.
2. Вдовина, О.А. Стратегия кадрового менеджмента. Учебное пособие / О.А. Вдовина, С.Д. Резник, О.А. Сазыкина. — М.: Инфра-М, 2023. — 211 с.
3. Каргашова, Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник / Л.В. Каргашова. — Москва: ИНФРА-М, 2023. — 235 с. — (Учебники для программы MBA). - ISBN 978-5-16-002196-6. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1915461>

4. Коргова, М.А. Кадровый менеджмент. Учебное пособие. 2-е изд. / М.А. Коргова – М.: Юрайт, 2022. – 217 с.
5. Лифшиц, А.С. Управление человеческими ресурсами: теория и практика: учеб. пособие / А.С. Лифшиц. — М.: ИНФРА-М, 2023. — 266 с.
6. Чуланова, О.Л. Технологии кадрового менеджмента. Учебник / О.Л. Чуланова. – М.: Юрайт, 2021. – 492 с.

Богданова Наталья Анатольевна,
преподаватель кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Якимлюк Олеся Станиславовна,
Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Организация бухгалтерского учета и составления отчетности на предприятии

В бухгалтерском учете экономического субъекта необходимо правильно и в соответствии с действующим законодательством отражать факты хозяйственной жизни по учету финансовых результатов. Когда руководству предприятия необходимо проверить документацию, касающуюся его деятельности, на достоверность и соответствие требованиям, указанным в законодательстве, проводится аудит. Если грамотно выстроить учет и ответственно подходить к формированию бухгалтерской отчетности, можно видеть динамику развития предприятия, предугадывать кризисы, получать наиболее интересные предложения по финансированию бизнеса и т. д.

Natalia A. Bogdanova,
Teacher of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy
Olesya S. Yakimlyuk,
Master's degree student of the Moscow International Academy

Organization of accounting and reporting at the enterprise

In the accounting of an economic entity, it is necessary to correctly and in accordance with the current legislation reflect the facts of economic life in accounting for financial results. When the management of an enterprise needs to check the documentation relating to its activities for reliability and compliance with the requirements specified in the legislation, an audit is conducted. If you correctly build accounting and responsibly approach the formation of accounting statements, you can see the dynamics of the company's development, anticipate crises, receive the most interesting proposals for business financing, etc.

Цель бухгалтерского учета – отражение результатов финансово-хозяйственной деятельности, подготовка отчетности для лиц, заинтересованных в развитии организации и т. д. Цель налогового учета – верный расчет налоговых обязательств.

Разница между двумя учетами возникает из-за того, что какие-то расходы в бухгалтерском учете не снижают налогооблагаемую базу по тому или иному налогу, то есть не считаются расходами в налоговом учете. Или, например, принцип расчета амортизации может отличаться для целей бухгалтерского и налогового учетов. Аналогично происходит и с доходами.

О том, что такое бухгалтерский учет, в чем его цели и задачи, можно прочитать в законе о бухучете от 06.12.2011 №402-ФЗ. Согласно п. 2 ст. 1 этого нормативного документа бухгалтерский учет – это формирование документированной систематизированной информации об объектах в соответствии с требованиями, установленными законодательством, и составление на основе этой информации бухгалтерской (финансовой) отчетности.

В бухгалтерском учете для отражения хозяйственных операций действует принцип двойной записи. Для отражения фактов хозяйственной деятельности во всем мире по сей день используются проводки с отражением одинаковой суммы по дебету и кредиту бухгалтерских счетов. Это обеспечивает контроль правильности отражения операций – ни одна цифра не может потеряться. Счета бухгалтерского учета делятся на пассивные и активные. Есть смешанные активно-пассивные счета. Понять, чем они отличаются легко.

Активные счета собирают информацию об активах предприятия – основные средства, товарно-материальные ценности, денежные средства и т. п. Увеличение активов на таких счетах отображается всегда по дебету счета. Остаток на таких счетах копится всегда также по дебету. Пассивные счета собирают информацию по источникам, за счет которых появились активы – уставный или добавочный капитал, кредиторская задолженность по заемным средствам и т. п.

Увеличение обязательств или капитала на таких счетах всегда происходит по кредиту, остатки также всегда кредитовые. Активно-пассивные счета могут иметь как дебетовое, так и кредитовое сальдо.

Организации ведения учета отведена ст. 7 Закона «О бухгалтерском учете». Ответственным лицом за ведение бухгалтерского учета является руководитель.

Руководители организаций, имеющих право применять упрощенные способы ведения бухгалтерского учета, а также руководители СМП, которые не входят в список исключений согласно виду деятельности, могут вести учет лично, возложить такую обязанность другое должностное лицо (в т. ч. на главного бухгалтера, финансового директора и т. д.) или заключить договор об оказании соответствующих услуг.

В кредитных организациях бухучет всегда ведет главный бухгалтер. Руководители иных организаций передают обязанность ведения бухучета главному бухгалтеру (иному должностному лицу) либо заключают договор об оказании соответствующих услуг. Некоторые формы собственности или виды деятельности накладывают дополнительные требования к квалификации, образованию главного бухгалтера. Формулировки и допущения, сделанные в законодательных актах, создают необходимость уточнения или выбора для применения в деятельности того или иного бизнеса.

Именно эта причина и приводит к обязанности организаций создавать один из главных локальных нормативных актов – учетную политику.

Опираясь при подготовке учетной политики нужно на: закон от 06.12.2011 №402-ФЗ «О бухгалтерском учете»; ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации» (утверждено приказом Минфина России от 06.10.2008 № 106н).

Приложением или одним из разделов Положения об учетной политике является рабочий план счетов, который разрабатывается на основании плана счетов, утвержденного законодателями. При создании такого документа необходимо оценить необходимость глубины учета, степени подробности аналитики по счетам и иные факторы.

Проведение грамотной политики организации и учета является обязательным элементом деятельности предприятия. Этим занимается специальная структура, существующая в рамках предприятий и обеспечивающая оптимизацию потоков ресурсов, а также их правильное функционирование.

Система управления практически каждой фирмы включает в себя подразделение, которое занимается исключительно финансами, что делает его одной из самых важных составляющих.

Способы ведения учета

Структура управления финансами может принимать разные формы. Все зависит от величины самого предприятия, объемов производства, сферы деятельности, а также возможностей.

Руководство, следуя соответствующему Федеральному закону, использует следующие варианты:

1. Создает отдельное подразделение для бухгалтерской службы фирмы.
2. Заключает договор о передаче прав ведения бухгалтерского учета централизованной бухгалтерии или отдельному специалисту.
3. Вводит должность специалиста бухгалтерии.
4. Занимается учетом лично.

Структура управления финансами может принимать разные формы. Все зависит от величины самого предприятия, объемов производства и сферы деятельности.

Нередко возникает ситуация, когда такое учетное подразделение отсутствует, а финансовые вопросы решает руководящий состав. Эта ситуация характерна для маленьких фирм, у которых нет большого объема ресурсов и производства. Если через коммерческую организацию проходит много денежных потоков, то создание отдельной бухгалтерской структуры необходимо.

Финансовая служба включает в себя учетно-контрольное отделение и планово-аналитическое. Первое из них занимается организацией и учетом, финансовым контролем и обеспечением достоверной информацией заинтересованных лиц.

Принципы организации учета.

Организационная структура требует оптимизации и непрерывного контроля. Формирование учетно-контрольной и планово-аналитической служб осуществляется в рамках следующих критериев:

Экономическая эффективность.

Деятельность создаваемых служб должна полностью оправдывать расходы. Оценкой целесообразности занимаются эксперты, которые отслеживают показатели деятельности структуры в динамике.

Финансовый контроль.

Этот критерий обуславливает необходимость в проверке правильности деятельности структуры, а также проведении предупредительных мероприятий с

целью предотвращения ошибок. Учет финансов подвергается жесткому контролю, причем не только от ответственных за него сотрудников. Коммерческие организации проходят через аудиторские проверки, во время которых могут быть выявлены проблемы, упущения.

Аудиторский контроль может быть обязательным и инициативным.

Финансовое стимулирование. Иными словами, это система поощрений за достижения и взысканий за ошибки. В рамках этого критерия формируются центры ответственности, которым выдаются плановые задания и критерии.

Материальная ответственность. Лица, занимающиеся учетом, отвечают за свою работу собственными деньгами. Если по чьей-то вине допускается серьезный промах, результатом которого становится убыток, то возмещают его ответственные сотрудники. Формы организации могут быть двух видов - индивидуальная и коллективная ответственность.

Ведение учета финансов организации подчиняется строгим правилам, нарушение которых может повлечь за собой серьезные последствия. Структурные подразделения организации, которые занимаются этими процессами, обязаны внимательно и регулярно составлять бухгалтерскую отчетность, в том числе и промежуточную, чтобы обеспечить достоверность данных и оценить показатели деятельности в динамике.

Список использованных источников

1. О бухгалтерском учете: федер. закон от 6.12.2011 №402-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Барышников Н.П. В помощь бухгалтеру и аудитору, ч. 1 и 2. –М.: Фининь, 2020. – 154 с.
3. Миляков Н.В. Бухгалтерский учет на предприятии. – М.: Инфра–М, 2021. – 319 с.
4. Настольная книга бухгалтера в 3 т. / Сост. В.М. Прудников. Т.1. – М.: ИНФРА–М, 2022. – 399 с.
5. Основы контроля / Бычкова С.М., Газарян А.В. и др.; Под. Ред. проф. Я.В. Соколова. – М.: Бухгалтерский учет, 2019. – 454 с.
6. Палий В. Палий В.В. Финансовый учет. В 2–х частях. –М.: ФБК–ПРЕСС, 2021. – 433 с.
7. Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. Самоучитель по бухгалтерскому учету. – М.: С–Петербург, «Издательский Дом Герда», 2021. – 233 с.
8. Анциферова, И.В. Бухгалтерский финансовый учет: учебник / И.В. Анциферова. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 558 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495750>. – Библиогр.: с. 554-555. – ISBN 978-5-394-01988-3. – Текст: электронный.
9. Керимов, В.Э. Бухгалтерский финансовый учет: учебник / В.Э. Керимов. – 6-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 686 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573193>.
10. Официальный сайт журнала «Вопросы экономики» - <http://www.vopreco.ru/>

Бор Валерия Николаевна,

К.э.н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Нейман Татьяна Дмитриевна,

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Основные теории мотивирования персонала в кадровом менеджменте

С изменением современного общества, его ценностей и возможностей, меняются и мотивы людей к выполнению различных действий. Сегодня создана и многократно опробована на практике практическая модель научной мотивации труда, которая называется «Рациональная модель трудовых отношений». При использовании этой модели повышается дисциплина, исполнительность и производительность труда на каждом рабочем месте в масштабе любого предприятия любой численности и любой специализации. Предприятиям открывается путь к повышению производительности труда и прибыльности до уровня ведущих мировых компаний.

Valeria N. Bor,

Ph. D. in Economics, Associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Tatiana D. Neiman,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Basic theories of personnel motivation in HR management

With the change of modern society, its values and capabilities, people's motives for performing various actions also change. Today, a practical model of scientific motivation of labor has been created and repeatedly tested in practice, which is called the "Rational Model of Labor Relations". When using this model, discipline, efficiency and labor productivity increase at every workplace on the scale of any enterprise of any size and any specialization. Enterprises are opening the way to increase labor productivity and profitability to the level of the world's leading companies.

Трудовая мотивация – стимулирование персонала предприятия с целью повышения эффективности его деятельности. Проще говоря, это побуждение к работе. Рассмотрим, какие мотивы трудовой деятельности существуют, и как правильно организовать систему стимулирования.

Современный кадровый менеджмент исходит из базовой концепции тесной взаимосвязи между системой управления и потребности в стимулировании персонала. Одна из важнейших проблем бизнеса компаний – это проблема оценки эффективности. На микро- и макроуровнях деятельность предполагает сопоставление затрат и результатов, а также определение наиболее эффективного развития

событий. В целом эффективность означает выполнение любого процесса с наименьшими затратами, потерями и усилиями.

На процесс управления сотрудниками компаний, безусловно, влияет фактор мотивационной сферы персонала. Значение мотивирования в системе управления кадровым составом компаний заключается в самом содержании понятия «мотив».

Изначально понятие «мотив» связано с понятием «причина» или «движущая сила» деятельности, исходя из изначального понятия в системе управления компаний мотивирование напрямую обуславливает взаимосвязь таких факторов как:

- цели компании,
- задачи системы управления компаний,
- интересы менеджмента,
- ценности сотрудников,
- мотивы деятельности персонала.

При этом следует отметить, что, не смотря на определяющую роль «стимулов» в профессиональной деятельности сотрудников компаний единства в определении сущности современных форм и методик мотивирования у современных исследователей нет, при этом чаще всего используется толкование понятия «стимул», исходя из подхода процесса формирования побуждения к деятельности (см. рисунок 1).



Рисунок 1 – Схема роли «потребности», исходя из подхода процесса формирования побуждения к деятельности персонала

Как следует из схемы рисунка 4 такой подход к «удовлетворению потребности» позволят использовать такие категории как потребности, установки, интересы, и стимул поведение сотрудника. При этом можно отметить, что основным мотивом трудовой деятельности является вознаграждение за труд.

Таким образом, рассмотрев взаимосвязь понятий: потребность, вознаграждение и мотивация персонала можно сделать следующий вывод:

- сущность процесса «мотивирования» в системах управления выражается в эффективном использовании внутреннего «импульса» – «потребностей» – «интересов», который формирует побуждение к определенному выгодному действию и получению «вознаграждения».
- сущность процесса «мотивирования» в системах управления выражается в формировании системы внешних вознаграждений -поощрений, воздей-

ствий чрез возможности реализации «потребности» сотрудников, которые побуждает персонал на более активное использование своего потенциала.

– процессы «мотивация» и «вознаграждение» в системах управления взаимосвязаны, но они различны.

Далее согласно логике исследования, перейдем к оценке развития концепций мотивирования в трудах отечественных и зарубежных ученых. В таблице 1 приведены основные этапов развития и концепций мотивирования в трудах отечественных и зарубежных ученых.

Таблица 1 - Основные этапы развития концепций мотивирования в трудах отечественных и зарубежных ученых

Исследователь (период)	Специфика концепции
1	2
А. Ф. Лазурский (1906)	Вопросы, связанные с желаниями, влечениями, борьбой мотивов, принятием решений и их устойчивостью, способностью индивида к внутренней задержке побудительных импульсов («Очерк науки о характерах»)
Н. Н. Ланге (1914)	Вопросы о воле и волевых актах, переходе влечения в активные действия
В. М. Боровский (1927), Н. Ю. Войтонис (1929, 1935)	Вопрос о стимулах поведения (биологизаторские позиции), толкование мотивации преимущественно с позиций биологии
А. Н. Леонтьев (1968)	Теория личности: личность человека возникает в ходе развития его жизни. Личность — связь, иерархия деятельностей. Личность есть результат «кристаллизации» биографии
К. Е. Игошев (1974)	Метод самоуправляемости личности через систему устойчивых побуждений, т.е. через стимулы
Н. Ф. Кузнецова (1975)	Совокупность стимулов — сложная и противоречивая, изменчивая динамическая система
И. А. Джидарьян (1976)	Процесс действия стимула, механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности
В. Г. Асеев (1976)	Особенность мотивирования персонала — двумодальное, положительно-отрицательное ее строение

В. Д. Шадриков (1982)	Стимулирование обусловлена потребностями и целями личности, уровнем притязаний и идеалами, условиями деятельности и мировоззрением, убеждениями и направленностью личности и т.д.
Ю. К. Балашов, А. Г. Коваль (конец XX в.)	Модель «мотив — стимул»: определяет связь между мотивационными типами (инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский, люмпенизированный) и приемлемыми для них формами мотивирования (денежная, натуральная, моральная, организационная, патернализм, вовлечение в управление)

Следует отметить, что научное исследование проблемы мотивирования трудовой деятельности осуществлялось преимущественно в рамках теории управления персоналом, изначально ограниченной четырьмя группами управленческих концепций: классической школы управления, школы человеческих отношений, концепции человеческих ресурсов, теории мета-мотивирования (табл. 2).

Таблица 2 - Концепции поиска решения проблем мотивации

Теоритическая база	База мотивации	Решения в отношении ценных сотрудников компании
1. Классическая школа (например модели: Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Форд, Г. Эмерсон, М. Вебер, А. К. Гастев и др.)	Процесс ценных сотрудников компании не приносит такого удовлетворения, как вознаграждение за него	Концепция «человека экономического». Мотивация сводится к материально-денежному стимулированию. Решение проблем: установить зависимость между качественно-количественными показателями ценных сотрудников компании и формами вознаграждения
2. Школа человеческих отношений (например модели: М. Фоллет, Э. Мэйо, К. Аджерис, Р. Ликарт, Р. Блейк и др.)	Потребность индивидов быть полезными и значимыми является более важной, чем деньги	Концепция «человека социального». Мотивация за счет «особого доверия» к наставникам, «справедливого вознаграждения» по результатам оценки ценных сотрудников компании, поощрение ценных сотрудников компании, лояльности, инициативности. Решение проблем: организовать систему вознаграждения со ставкой на групповую солидарность в системе «наставник - обучаемый»

<p>3. Концепция человеческих ресурсов (например модели: Э. Флемхольц, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор и др.)</p>	<p>Индивиды стремятся внести свой вклад в реализацию организационных целей, способны к творчеству, ответственности, самоконтролю</p>	<p>Концепция «человек — ресурс». Отношение к наставникам как особому виду ресурсов, «человеческому капиталу», в использовании которого скрыты значительные резервы. Акцент на оценку эффективности. Стимулы: премии за рационализацию, инициативу, заслуги, медицинское и социальное страхование, кредитование, образовательные, правовые услуг и т.п. Решение проблем: ориентация на повышение эффективности ценных сотрудников компании с одновременным удовлетворением широкого спектра потребностей, имеющих прямое отношение к качеству жизни</p>
<p>4. Теория метамотивации (например модель: А. Маслоу)</p>	<p>Самоактуализирующиеся личности</p>	<p>Концепция «мотив — часть «Я». Внутренняя необходимость совпадает с необходимостью внешней, «я хочу» = «я должен» (полное совпадение личных и профессиональных ценностей). Решение проблем: не допустить демотивации такого сотрудника</p>

Обобщая основные особенности базовых теорий мотивирования как теоретической базы менеджмента и адаптирую к специфике деятельности можно выделить следующие аспекты из общей теории:

1. Положительными чертами большинства теорий, объединенных в школу человеческих отношений, являются: попытка учета множественности целевых установок индивидуумов; принятие к анализу нематериальных факторов мотивирования; обращение внимания на наличие эндогенных ограничений, накладывающих свой отпечаток на экономическую деятельность;

2. Наиболее часто встречающимися проблемными областями являются: достаточно низкие возможности по формализации базы мотивирования; отсутствие методики исследования взаимозависимости и взаимозаменяемости отдельных интересов персонала; отрыв некоторых мотивационных теорий от внешних факторов, обуславливающих изменения в мотивировании; сложности исследований в области динамики целевых установок индивидуумов; неотработанность критериев оптимизации уровня удовлетворенности работника и эффективности трудовой деятельности (с позиции персонала и организации) в сложившихся условиях хо-

зяйственной деятельности. В этих условиях возникает необходимость использования нововведений в формате инновационных технологий мотивации персонала.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Балдин, К.В. *Управленческие решения: учебник* / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. – 9-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 495 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573213>
3. Ким, С.А. *Теория управления: учебник* / С.А. Ким. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 240 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Базаров Т.Ю. *Управление персоналом. Практикум*. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 239 с.
5. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., *Управление персоналом в условиях рыночной экономики*. М.: Дело, 2019. – 302 с.
6. Дугина О. *Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом*. – 2021. - №12. - С. 40.
7. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. *Исследование систем управления*. М.: Юнити-Дана, 2020. – 381 с.
8. Кибанов А.Я. *Управление персоналом организации*. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. *Основы управления персоналом* / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2022. – 318 с.
10. Соломдина Г.М. *Как управлять персоналом*. М.: Интел-Синтез, 2021. – 199 с.

Бордоусов Олег Владимирович,
К.э.н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Хисматуллина Виктория Вадимовна,
Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Стратегия улучшения финансового состояния и реализации антикризисной политики

Устойчивое финансовое положение предприятия зависит, прежде всего, от улучшения таких качественных показателей, как производительность труда, рентабельность производства, фондоотдача, а также выполнения плана по прибыли. Профессиональное управление финансами неизбежно требует глубокого анализа, позволяющего более точно оценить неопределенность ситуации с помощью современных количественных методов исследования. Грамотное антикризисное управление позволяет вывести предприятие из состояния упадка. Эффективные меры в некоторых ситуациях дают толчок к новым перспективным направлениям развития.

Oleg V. Bordousov,
Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and
marketing of the Moscow International Academy
Victoria V. Hismatullina
Master's degree student of the Moscow International Academy

Strategy for improving the financial condition and implementing anti-crisis policy

The stable financial position of the enterprise depends, first of all, on the improvement of such qualitative indicators as labor productivity, profitability of production, capital return, as well as the implementation of the profit plan. Professional financial management inevitably requires in-depth analysis, which makes it possible to more accurately assess the uncertainty of the situation using modern quantitative research methods. Competent anti-crisis management allows you to bring the company out of a state of decline. Effective measures in some situations give impetus to new promising areas of development.

Эффективное антикризисное управление основывается на следующих особенностях.

Чувствительность к временному фактору. Процесс развития кризисной ситуации имеет определенные последствия, которые могут быть необратимы. Именно поэтому антикризисная политика организации характеризуется быстрой, четкой и адекватной реакцией на любые предпосылки негативных явлений.

Мобильность и активность в условиях ограниченности ресурсов. Учитывая тот факт, что одной из основных причин возникновения кризиса является снижение экономического потенциала компании, антикризисная политика предполагает функционирование системы при ограниченности собственных ресурсов, в том числе и при ограниченности времени.

Специфичность выбираемых решений. При возникновении кризисной ситуации те решения, которые принимаются компанией в обычных условиях жизнедеятельности, становятся малоэффективными. Для решения нестандартных ситуаций принимаются нестандартные решения, а интересы собственников бизнеса отходят на второй план для возможности сохранения компании.

Предварительная разработка управленческих решений и их возможных последствий. Предварительная разработка вариантов выхода из той или иной кризисной ситуации очень важна, так как она позволяет иметь определенный план действий на случай возникновения неблагоприятной ситуации. При этом, необходимо учитывать, что этот процесс должен быть максимально ограничен по времени.

Приверженность системному подходу при принятии управленческих решений. Это означает четкое осознание главной цели антикризисного управления, как в ее качественной, так и количественной характеристике. Данный подход предполагает разработку последовательного плана действий, концентрацию всех необходимых ресурсов, а также постоянный мониторинг выполняемых действий и адаптацию программы под влиянием различных изменений.

Система антикризисного менеджмента базируется на следующих важных принципах:

- Раннее диагностирование проявлений кризиса с целью своевременного принятия всех необходимых мер для их оперативной нейтрализации или снижения последствий.
- Срочность реакции на неблагоприятные проявления. Чем раньше компания применяет антикризисные инструменты, тем больше возможностей она имеет для скорейшего восстановления нормального и полноценного функционирования.
- Адекватность реакции на возможные и реальные угрозы. Предпринимаемые компанией антикризисные мероприятия должны быть адекватными возникающим проблемам. В ином случае необходимый эффект не достигается, а у компании могут возникнуть неоправданные затраты.
- Полноценное задействование внутренних возможностей. Для скорейшего выхода из кризиса компании необходимо задействовать все имеющиеся у нее внутренние ресурсы.

Эффективная политика по устранению кризисных проявлений обладает следующими признаками:

- гибкость и быстрая адаптация;
- усиление неформального направления в управлении, поощрение энтузиазма сотрудников и их усиленная мотивация;

- диверсификация управленческой системы и поиск наиболее подходящих типов менеджмента;
- усиление ситуационной реакции на возникающие задачи;
- задействование всего потенциала компании и повышение внимания к интеграционным процессам.

В ходе своей поэтапной реализации антикризисная политика решает такой перечень важных задач:

1. Оперативная диагностика состояния организации с предпосылками к кризису и принятие всех необходимых предупреждающих действий. Данная задача реализуется с помощью регулярного мониторинга внутренних процессов в компании, ее финансового положения и влияния внешних факторов.

2. Ликвидация неплатежеспособности компании. Этот вопрос имеет наиболее срочный характер, а в некоторых ситуациях только его решение способно предотвратить возникновение кризиса, восстановить репутацию компании, а также получить необходимое время для осуществления других противокризисных действий.

3. Обеспечение финансовой стабильности компании. Реализация данной задачи происходит с помощью поэтапной реструктуризации финансовых обязательств компании.

4. Предупреждение банкротства и ликвидации. В ходе действия антикризисного управления разрабатывается программа эффективного оздоровления, что позволяет предотвратить банкротство компании или полное прекращение ее деятельности.

5. Максимальное снижение последствий кризисных ситуаций. Эта задача решается путем фиксации положительных итогов преодоления спада и стабилизации выполненных изменений. При этом эффективность оценивается на основании сравнения рыночной стоимости компании до и после кризисной ситуации.

В научной литературе рассматривают два основных подхода к реагированию предприятия на ситуацию кризиса:

- защитная стратегия, предполагающая резкое сокращение расходов, закрытие и распродажу отдельных подразделений предприятия, сокращения и распродажа оборудования, увольнение персонала, сокращение рыночного сегмента, уменьшения объемов реализации и отпускных цен;
- «атакующая» стратегия предусматривает модернизацию оборудования, внедрение эффективного маркетинга и новых технологий, повышение цен, поиск новых рынков сбыта продукции, разработка и реализация прогрессивной системы управления.

В зависимости от выбранной стратегии предприятие подбирает необходимый перечень внутренних санационных мероприятий, реализация которых происходит через использование внутренних резервов восстановления платежеспособности.

Приоритетность поиска и использования внутренних резервов вывода предприятия из кризиса определяется следующими их особенностями:

- могут быть найдены и использованы силами работников и специалистов предприятия, без привлечения сторонних специалистов;
- не требуют дополнительных капиталовложений и расходов;
- не требуют согласования с владельцами и кредиторами предприятия;
- могут обеспечить получение быстрого результата в виде получения прироста чистого денежного потока предприятия.

Обеспечение финансового оздоровления предприятия требует поиска и использования внутренних резервов обеспечения позитивности, и рост чистого денежного потока предприятия (разница между входным и выходным денежными потоками), генерируемого в процессе финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Однако на предприятиях длительное время, которые находятся в кризисном состоянии, полностью исчерпаны типичные источники восстановления самофинансирования (прибыль и амортизация).

Поиск и использование внутренних резервов финансирования направлено на повышение платежеспособности и ликвидности предприятия. Этого можно достичь увеличением размеров входных денежных потоков (за счет увеличения выручки от реализации, продажи части основных фондов, рефинансирования дебиторской задолженности) и сокращение исходящих денежных потоков (за счет снижения затрат, которые относятся на себестоимость продукции или покрываются за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия).

Говоря о мобилизации внутренних резервов, анализируются все возможности увеличения выручки от реализации продукции, производство и сбыт которой является основной сферой деятельности предприятия.

Однако, надо отметить, что действия направлены на увеличение выручки от реализации продукции не приносят ощутимых результатов в краткосрочном периоде, поскольку меры по расширению рынков сбыта продукции имеют стратегический характер.

Основная цель антикризисной стратегии предприятия – получение прибыли и соответствующего уровня рентабельности; обеспечение ликвидности и платежеспособности предприятия.

В случае поступления сигналов о вероятности наступления банкротства предприятию следует разработать программу для выхода из неблагоприятной ситуации. К основным мероприятиям программы относятся:

- внедрение новых, эффективных, ресурсосберегающих и экологически безопасных технологий;
- экспорт конкурентоспособной продукции;
- разработка новых видов продукции, которые пользуются спросом у покупателей;
- проведения маркетинговой кампании;
- ценовая конкуренция;
- эффективная организация сбыта, высокое качество обслуживания;
- снижение производственных затрат;
- совершенствования управления на предприятии.

Хотя изучаемое предприятие является финансово-устойчивым и ему не грозит банкротство, необходимо постоянно проводить анализ финансового состояния с целью своевременного выявления кризисных ситуаций. В случае возникновения неблагоприятной ситуации на предприятии, следует применить следующие приемы:

- устранение неплатежеспособности;
- восстановление финансовой устойчивости;
- обеспечение финансового равновесия в долгосрочном периоде.

Каждый из этих этапов достаточно емкий, но будет рассмотрен наиболее приспособленные приемы для сельскохозяйственных товаропроизводителей.

Сущность данного этапа стабилизационной программы заключается в маневрировании денежными потоками для заполнения «кризисной ямы».

Совершенствование управления денежными потоками является одним из действенных мер предупреждения банкротства предприятий. Введение в практику обязательной формы финансовой отчетности, отчета о движении денежных средств, необходимо, поскольку только планирование, анализ и управление денежными потоками позволяет предприятию обеспечить себя ликвидными активами и избежать банкротства.

Рассмотрим меры стабилизационной программы, которые можно применить к объекту исследования в случае возникновения кризисных ситуаций.

1. Продажа дебиторской задолженности – очевидное и широко распространенное явление в среде предприятий. Но реализовать этот прием будет сложно, так как поиски «покупателя» дебиторской задолженности практически невозможны.

2. Продажа запасов готовой продукции – менее привлекательное решение, так как предполагает продажу с убытками – с одной стороны, может привести к осложнениям с налоговыми органами – с другой. Но убытки в этом случае могут быть как следствие маневрирования денежными средствами в рамках стабилизационной программы.

3. Продажа избыточных производственных запасов. Наличие на складе одного сырья в месяц является избыточным запасом, тогда как другой осталось на одну неделю, а денег на ее закупку нет. Поэтому для обеспечения бесперебойного производственного процесса, в котором задействовано сырье, которого не хватает, необходимо реализовать часть имеющегося сырья, даже по цене ниже покупной, несмотря на то, что его снова придется покупать.

4. Продажа нерентабельных производств и объектов непромышленной деятельности. Эта процедура требует серьезного подхода, так как некоторые «ненужные», с антикризисной точки зрения, производства могут быть технологической цепью, поэтому такой шаг должен быть тщательно взвешенным и детально изученным.

Для минимизации риска при подобном шаге рекомендуется ранжирование производств по степени зависимости от них технологического процесса.

Рассмотрим универсальные методы антикризисного управления компанией и улучшения финансового состояния предприятия.

Метод 1. «Ручное управление»

Практика показывает: если организация не достигает желаемого финансового результата, можно смело говорить о недостатках во внутреннем контроле. Во избежание дальнейших утечек денежных и материальных ресурсов требуется максимальная централизация решений, от которых зависит то, как движутся материальные активы организации, как перемещается персонал. Иными словами, власть в компании должна быть по максимуму сконцентрирована в руках собственников или их уполномоченных представителей.

Метод 2. «Оптимальная отчетность»

Сегодня на всех масштабных предприятиях есть внутренняя (управленческая) отчетность, позволяющая проводить неформальную оценку движения активов и пассивов компании. Именно благодаря ей можно увидеть основные показатели работы. При появлении финансовых трудностей потребность в такой отчетности ощущается еще более остро. Как правило, принятые формы внутренней отчетности необходимо кардинально пересматривать и оценивать ее приоритетные показатели и методики расчета, с другой стороны. Требуется принятие такой формы, которая бы основывалась на объективных сведениях о проделанной работе. Здесь прежде всего необходимо рассматривать показатели движения финансовых потоков и уровня рентабельности (оплаченной прибыли). Лишь благодаря этим параметрам можно объективно оценить деятельность определенного центра рентабельности и предприятия в целом.

Метод 3. «Сжатие во времени»

Конечно, полная «узурпация» для крупных или разветвленных бизнес-предприятий, когда все управленческие решения принимает один человек, невозможна. В связи с этим в кризис требуется введение наиболее коротких периодов предоставления внутренней отчетности.

Метод 4. «Сокращение затрат»

Не следует тотально сокращать плановые (бюджетные) расходы в компании и в ее подразделениях, принимая первые меры по борьбе с кризисом. Большая часть затрат, как и раньше, останется жизненно важной. Если сократить расходы, можно столкнуться с негативными последствиями. Именно поэтому рациональнее первоначально заморозить или сократить затраты на перспективные направления. Речь идет о капитальном строительстве, научно-исследовательских разработках, перспективном маркетинге и подобных вложениях, окупаемость которых превышает год.

Метод 5. «Шоковая терапия»

Если в компании или в ее структурном подразделении наблюдается дефицит бюджета, первой мыслью руководства является сокращение расходов (конечно, в идеале следует не сокращать затраты, а увеличивать доход, но это гораздо сложнее). В кризис важно уменьшение одних и увеличение других затрат, направленных на получение «быстрой» прибыли. Как скоро можно получить такую прибыль? Это напрямую связано со степенью риска, на который пойдет компания для достижения желаемого результата. Именно поэтому важна правильная ставка. Как правило, она делается на затраты, связанные с маркетинговой отраслью (речь идет

об агрессивной рекламе, нетрадиционных методах продаж, переходе на другие рынки сбыта), и это не всегда оправдано. Бывали ситуации, когда предприятия достигали успеха в кризис благодаря не сокращению, а увеличению расходов на оплату труда.

Метод 6. «Ва-банк»

Профинансировать различные мероприятия в наиболее приоритетных сферах в полном объеме не всегда реально только благодаря внутренней экономии на других статьях расходов. Именно поэтому требуется привлечение средств со стороны (кредитные ресурсы). Метод достаточно «экстремален», так как существуют объективные трудности, связанные с получением кредита.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2022].
2. Орехов, С.А. Корпоративный менеджмент: учебное пособие / С.А. Орехов, В.А. Селезнев, Н.В. Тихомирова; под общ. ред. С.А. Орехова. – 4-е изд., перераб. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452584>
3. Стратегическое управление: учебник / И.К. Ларионов, А.Н. Герасин, О.Н. Герасина и др.; под ред. И.К. Ларионова. – 3-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 235 с.: ил. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
4. Абдукаримов, И.Т. Анализ финансового состояния и финансовых результатов предпринимательских структур/ Учебное пособие / И. Т Абдукаримов, М. В Беспалов; под общей редакцией П. А Сидорова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2019. - 215 с.
5. Витрянский, В. В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. - 2022. - №49. - 20-26 с.
6. Ковалев, В.В. Введение в финансовый менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 768 с.
7. Марочкина, В.М., Колпина Л.Г., Титки А.Г. Основы финансового менеджмента на предприятии: Учебное пособие / Под ред. В.М. Марочкиной. – Мн.: БГЭУ, 2020. – 315 с.
8. Панков, Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2020. – 237 с.
9. Ряховская, А.Н. Антикризисное бизнес-регулирование: монография. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – 240 с.
10. Уэбстер, Гордон. Планирование и управление проектами для менеджеров: [пер. с англ.] / Гордон Уэбстер. – Москва: Дело и сервис, 2020. – 272 с.

Голиков Сергей Анатольевич,

К.т.н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Романов Егор Анатольевич,

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Понятие процесса инвестирования и разработка инвестиционного проекта

Инвестиционная активность предприятий во многом определяет эффективность работы в долгосрочной перспективе, особенность выстоять в конкурентной борьбе, выйти на новые рынки, освоить новые виды продукции. Для осуществления инвестиционной деятельности специалистам предприятий необходимы соответствующие знания, поскольку управление инвестициями предполагает формирование инвестиционной стратегии предприятия, создание и оценку его инвестиционного портфеля и рисков, инвестиционной привлекательности объектов инвестирования, обоснование и оценку эффективности реальных инвестиционных проектов и предполагаемых инвестиций.

Sergey A. Golikov,

Candidate of Technical Sciences, Associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Egor A. Romanov,

Master's degree student of the Moscow International Academy

The concept of the investment process and the development of an investment project

The investment activity of enterprises largely determines the efficiency of work in the long term, the ability to stand up in competition, enter new markets, and master new types of products. To carry out investment activities, specialists of enterprises need appropriate knowledge, since investment management involves the formation of an investment strategy of an enterprise, the creation and evaluation of its investment portfolio and risks, the investment attractiveness of investment objects, justification and evaluation of the effectiveness of real investment projects and prospective investments.

Среди основных преимуществ, которые дает вложение финансового капитала в бизнес, можно выделить следующие:

1. Инвестор получает возможность влиять на деятельность организации, а также на решения, принимаемые руководством. Иногда именно инвестору переходит управление фирмой. При этом грамотное руководство позволяет развить бизнес, увеличить его доходность. В конечном итоге возрастает и уровень прибыльности вложенных средств.

2. Вложения в бизнес отличаются широким выбором форм и направлений для инвестирования. Инвестировать средства можно в компании, занимающиеся производством товаров, оказывающие какие-либо услуги – выбор здесь действительно огромен.

3. Возможность стать инвестором при наличии небольшого капитала. На первоначальном этапе не обязательно вкладывать огромные денежные суммы. Достаточно приобрести небольшую часть компании. В случае успешности инвестиций впоследствии можно покупать доли, принадлежащие другим лицам.

4. Если инвестиции в бизнес рассматриваются как деятельность, приносящая пассивный доход, их отличают простота и доступность. От инвестора не требуется обладать багажом каких-либо знаний.

5. Инвестирование в бизнес – одна из немногих разновидностей вложений, в которых активы имеют реальную форму. Результат инвестиционной деятельности можно будет увидеть в активах компании.

6. Вкладывая деньги в предпринимательство, инвестор может выбрать компанию, действующую в той сфере, которая ему наиболее интересна и знакома.

Доход при таких вложениях в долгосрочном периоде ничем не ограничен. При правильном ведении бизнеса и достижением компанией лидирующих позиций есть все шансы достичь ежемесячной прибыли на уровне, значительно превышающем 100%. Со временем, чем лучше развивается компания, в которую вложены средства, тем выше будет уровень дохода инвестора.

Несмотря на значительное количество плюсов вложения в бизнес существует у такого вида инвестирования и целый ряд недостатков:

1. Инвестиции в бизнес сопровождаются высоким риском потери средств. При неправильном подходе к вложению можно лишиться не только части, но и всего инвестированного капитала.

2. Законодательные ограничения. Некоторые виды предпринимательской деятельности значительно ограничены законодательными актами, контролирующими и прочими государственными органами. В нашей стране достаточно сильно развита коррупция, поэтому этот недостаток важно принимать во внимание.

3. Неожиданное развитие событий. Далеко не всегда предпринимательская деятельность движется именно в том направлении, в котором планируют собственники и инвесторы. Существует риск неожиданного возникновения таких событий, которые сделают инвестиции неэффективными

4. В случае долевого инвестирования в бизнес возникает вероятность разногласий. Если между инвесторами случится конфликт, и они не сумеют договориться, один из них может принять решения выйти из бизнеса, забрав свои средства. Это неизбежно повлияет на доходность проекта.

5. Если использовать вариант активного инвестирования, понадобятся определенные знания и опыт. В этом случае у инвестора будет возможность максимизировать возможный доход.

6. Отдача от инвестиций в бизнес зачастую нестабильна. Прибыль в различные периоды времени может сильно отличаться, изменяясь под влиянием огромного количества факторов. При абсолютно одинаковых начальных условиях

различные фирмы могут принести инвестору разный доход. Вкладывая деньги в бизнес, приходится постоянно изучать рынок и подстраиваться под него. Только так можно получить наибольшую прибыль.

7. Нередко требуются дополнительные взносы денежных средств. Если не инвестировать в бизнес дополнительные деньги в определенный момент, можно получить значительное снижение доходности предыдущих вложений.

8. Прибыль будет поступать не сразу, получить доход получится только через достаточно длительный промежуток времени.

Таким образом, инвестиционная деятельность имеет свои преимущества и недостатки. Важно помнить о них и учитывать в процессе вложений. На развитие бизнеса оказывает влияние огромное количество факторов. Прежде всего, психология, а также технология предпринимательства. Правильно организованная деятельность оказывает непосредственное влияние на успешное начало и дальнейшее развитие бизнеса. Статистические данные подтверждают, что около 90% проектов становится убыточными уже в первые два года своего существования. При этом далеко не всегда причина кроется в высокой конкуренции. Чаще всего банкротство связывают с отсутствием четкого плана, а также концепции развития.

Инвестиционная политика заключается в создании долгосрочных активов проекта (основных средств), а также в создании и наращивании оборотного капитала. Эффективность инвестиционной политики - категория, отражающая соответствие инвестиционного проекта целям и интересам его участников и выражаемая соответствующей системой показателей.

Разработка инвестиционного проекта предприятия охватывает следующие основные этапы:

1. Анализ инвестиционной деятельности предприятия в предшествующем периоде.
2. Исследование и учет условий внешней инвестиционной среды и конъюнктуры инвестиционного рынка.
3. Учет стратегических целей развития предприятия, обеспечиваемых его предстоящей инвестиционной деятельностью.
4. Обоснование типа инвестиционной политики предприятия по целям вложения капитала с учетом рискованных предпочтений.
5. Формирование инвестиционной политики предприятия по основным направлениям инвестирования.
6. Формирование инвестиционной политики предприятия в отраслевом разрезе.
7. Формирование инвестиционной политики предприятия в региональном разрезе.

Основной целью такого анализа является всесторонняя оценка внутреннего инвестиционного потенциала предприятия и эффективности его инвестиционной деятельности.

На первой стадии анализа изучаются общий объем инвестиционной деятельности предприятия по отдельным этапам рассматриваемого периода, темпы динамики этого показателя в сопоставлении с темпами развития совокупной сум-

мой операционных активов, собственного капитала и объема реализации продукции.

На второй стадии анализа исследуются соотношение отдельных направлений инвестиционной деятельности предприятия - объемов его реального и финансового инвестирования. Темпы динамики этих объемов инвестирования сопоставляются между собой, определяется удельный вес каждого из направлений инвестирования, исследуются их роль в развитии предприятия.

На третьей стадии анализа рассматривается уровень диверсификации инвестиционной деятельности предприятия в отраслевом и региональном разрезах, определяется степень соответствия этого уровня отраслевой и региональной политике развития операционной его деятельности.

На четвертой стадии анализа определяется эффективность инвестиционной деятельности предприятия в рассматриваемом периоде. С этой целью используется система показателей рентабельности инвестиционной деятельности в целом, в том числе по направлениям инвестирования; производится сравнение этих показателей с рентабельностью активов и собственного капитала; рассматриваются показатели оборачиваемости инвестиционных ресурсов; методами факторного анализа устанавливается степень влияния отдельных показателей эффективности инвестиционной деятельности на рост рыночной стоимости предприятия.

В процессе исследования конъюнктуры инвестиционного рынка следует учесть, что он состоит не только из отдельных видов финансового рынка (рынка ценных бумаг, рынка денежных инструментов инвестирования, рынка золота и других драгоценных металлов), но также из отдельных видов рынка объектов реального инвестирования.

Определение отраслевой направленности инвестиционной деятельности является наиболее сложной задачей разработки инвестиционной политики. Она требует последовательного подхода к прогнозированию инвестиционной деятельности в увязке с общей корпоративной стратегией развития предприятия.

При разработке инвестиционной политики инвестиции группируются по категориям, по каждой из которых задаются сроки окупаемости и внутренняя норма рентабельности, прогнозируются потребности в инвестициях, цели и направления капитальных вложений.

Исходя из срока, на который составляется документ, можно выделить 3 вида планов: краткосрочные (12 месяцев), среднесрочные (до 36 месяцев), долгосрочные (свыше 36 месяцев).

Показатели финансового плана предприятия, как правило, включаются в бизнес-план. Финансовое планирование нужно для учредителей, кредиторов или инвесторов для того, чтобы выявить перспективы развития предприятия. Рассмотрим методические подходы в разработке финансовой стратегии организации.

Бюджет предприятия.

Составление финансового плана предприятия должно начинаться с бюджетирования. Этот раздел включает в себя анализ показателей по предполагаемым доходам и расходом компании.

В этом разделе необходимо обозначить, какие расходы смогут окупиться в первые месяцы работы, а какие будут окупаться в долгосрочном периоде. Также должны быть учтены кредитные и прочие издержки.

Разработка бюджета может включать в себя следующие подпункты:

- способы получения прибыли (например, оказание той или иной услуги, которая пользуется спросом у целевой аудитории);
- таблица расходов;
- возможные способы получения дополнительного финансирования (кредитование, инвестирование);
- определение нормативно правовой формы и системы налогообложения.

С помощью данного раздела предприниматель может определить эффективность бизнес-модели.

Прогнозы объемов продаж.

Данный раздел содержит информацию о возможных объемах продаж при соблюдении определенных условий. Здесь необходимо отразить план проведения таких мероприятий, как маркетинговая кампания, реклама, способы сбыта, а также требуемый бюджет.

Прогноз помогает правильно распределить ресурсы и выявить возможное движение денежных потоков.

В большинстве случаев прогноз объема продаж составляется на 3 года. На первый год работы предприятия прогнозирование может составляться по месяцам.

Прогноз объемов продаж составляется на основе следующих данных:

- маркетинговый анализ рынка;
- способы увеличения продаж (реклама, взаимодействие с потенциальным потребителем);
- анализ торгового предложения;
- учет экономических аспектов в виде инфляции, безработицы и других показателей.

График расчетной прибыльности.

График расчетной прибыльности составляется после того, как будут определены прогнозы объемов продаж и распределен бюджет предприятия.

Расчетная прибыль – это показатель общей выручки организации с учетом вычетов ежемесячных выплат по заработным платам, кредитным обязательствам и других краткосрочных расходов. Разработка графика расчетной прибыльности делается для того, чтобы наглядно было видно, когда предприятие начнет окупать вложенные средства и приносить чистую прибыль.

Кроме того, составление графика поможет определить политику ценообразования. Научиться прогнозировать собственную прибыль очень важно. Во-первых, это будет определенной целью в течение какого-либо времени. Во-вторых, с планом легче ставить задачи для менеджеров по продажам.

И главное – зная, сколько мы получим денег, мы можем планировать свои расходы. Любому индивидуальному предпринимателю, как руководителю своего дела, своего коллектива, очень интересно «предсказывать» будущую прибыль, причем ничего мистического в этом процессе нет, только четкие и регламентированные способы и методы.

Занимаясь планированием, предприниматель обеспечивает себе постоянную и стабильную прибыль. Схема продаж довольно проста, она накладывается на обычную психологию менеджеров по продажам. Специалист намечает некое количество сделок, на которые «бросает» все свои силы.

Если не осуществлять контроль за этим процессом и не стимулировать продажи без перерывов на отдых (в разумных пределах), то поступления денег от покупателей будут идти не регулярно. А это значит, что будет потеряна часть прибыли.

Чтобы понять, какие из запланированных сделок принесут прибыль, а какие скорее всего закончатся ничем, надо поделить их на три вида. В первую категорию войдут легкие сделки, которые завершатся почти на 100% положительно.

Второй вид – те, которые принесут доход с вероятностью 60-70%. Над этими сделками надо упорно работать, составлять планы встреч, разрабатывать дополнительные бонусы для клиентов. И третья категория сделок – совершенно невозможные, обреченные на провал. В этом случае используются все имеющиеся знакомства и связи, если сделка удалась, это считается всеобщей победой фирмы.

Третий вид, как правило, приносит очень крупные суммы, они относятся по правилу Парето к тем самым 80-ти процентам, которые составляют финансовую основу компании. Но вероятность их довольно мала, поэтому к ним готовятся только самые лучшие менеджеры. В итоге такого планирования мы получим сумму, которая поступит на счет с большой долей вероятности.

Движение финансового планирования состоит из нескольких стадий. На первой стадии рассматриваются финансовые данные за прошлые года. На второй – формирование генеральных прогнозируемых актов, операционных денежных планов и схем. Последней стадией финансового планирования является практическая деятельность, а именно: выполнение заданий и контролирование за их осуществлением.

Вступительный баланс. Финансовое планирование нового предприятия должно задержать раздел «Вступительный баланс». Данный пункт делится на 2 подпункта: актив; пассив. В активе должны отражаться имущественные ресурсы, а также права, которыми наделено предприятие. В пассиве отражаются источники возникновения имущества и прав.

Прежде чем составлять вступительный баланс для финансового плана, необходимо провести инвентаризацию имеющихся материальных активов организации.

После того, как предприятие начнет работу вступительный баланс заменяется годовым бухгалтерским балансом. Это раздел является не только частью финансового плана, но и отчетным документом, который сдается в ФНС. Форму бухгалтерского баланса можно взять в программе 1С-бухгалтерия.

Сегодня для разработки финансового плана могут привлекаться специалисты с аутсорсинга, либо эта задача может выполняться топ-менеджментом организации. Мнения специалистов по данному вопросу расходятся.

Однако многие исследователи утверждают, что больший эффект будет иметь планирование, составленное сотрудниками предприятия. Например, многие компании для производства товара используют секретные схемы, которые не могут быть доверены сотрудникам на аутсорсинге. В таком случае разработка докумен-

та доверяется тем сотрудникам, которые владеют информацией стратегического характера.

Привлечение специалистов с аутсорсинга удобно для тех компаний, которые используют стандартные схемы производства или предоставления товаров и услуг, а основной упор при разработке планирования делается на грамотно составленную бизнес-модель.

Каждое дело любой сложности имеет на своем пути множество неприятностей. Тоже касается и реализации любого финансового плана. Важно рассчитать все возможные риски и хорошо продумать эффективные способы их предотвращения или решения. Именно здесь должны быть приведены стратегии по решению всех предполагаемых трудностей. Это станет отличным стимулом для инвесторов и удобным инструментом для руководителя, так как у него уже будут готовые наработки по решению многих неприятностей.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2022].
2. Орехов, С.А. Корпоративный менеджмент: учебное пособие / С.А. Орехов, В.А. Селезнев, Н.В. Тихомирова; под общ. ред. С.А. Орехова. – 4-е изд., перераб. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452584>
3. Стратегическое управление: учебник / И.К. Ларионов, А.Н. Герасин, О.Н. Герасина и др.; под ред. И.К. Ларионова. – 3-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 235 с.: ил. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
4. Абдукаримов, И.Т. Анализ финансового состояния и финансовых результатов предпринимательских структур/ Учебное пособие / И. Т Абдукаримов, М. В Беспалов; под общей редакцией П. А Сидорова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2019. - 215 с.
5. Витрянский, В. В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. - 2022. - №49. - 20-26 с.
6. Ковалев, В.В. Введение в финансовый менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 768 с.
7. Марочкина, В.М., Колпина Л.Г., Титки А.Г. Основы финансового менеджмента на предприятии: Учебное пособие / Под ред. В.М. Марочкиной. – Мн.: БГЭУ, 2020. – 315 с.
8. Панков, Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2020. – 237 с.
9. Ряховская, А.Н. Антикризисное бизнес-регулирование: монография. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – 240 с.
10. Уэбстер, Гордон. Планирование и управление проектами для менеджеров: [пер. с англ.] / Гордон Уэбстер. – Москва: Дело и сервис, 2020. – 272 с.

Гостев Александр Николаевич,
Д.соц.н., Профессор ФГКОУ ВО «Академия управления
Министерства внутренних дел РФ»
Алиев Омарашаб Магомедович,
Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Управление развитием территории и проектирование ее благоустройства

К основным задачам благоустройства относятся: привлечение инвестиций в инфраструктуру, жилищное строительство и коммунальное хозяйство; предвидение негативных общественных последствий имущественного и социального расслоения города; организация земельных отношений и правил оборота недвижимости; планомерный контроль экологической ситуации в населенном пункте. На сегодняшний день распространена практика принятия муниципальных целевых программ по благоустройству территории.

Alexander N. Gostev,
Doctor of Social, Prof.
Omarashab M. Aliev
Master's degree student of the Moscow International Academy

Managing the development of the territory and designing its landscaping

The main tasks of landscaping include: attracting investments in infrastructure, housing and communal services; foreseeing the negative social consequences of the property and social stratification of the city; organization of land relations and rules for the turnover of real estate; systematic control of the environmental situation in the locality. To date, the practice of adopting municipal targeted programs for the improvement of the territory is widespread.

В самом общем виде, развитие территории можно охарактеризовать как прогрессивный процесс преобразования территории посредством последовательного, целенаправленного воздействия на социально-экономические, финансовые, экологические и иные общественно значимые процессы для наиболее полного обеспечения прав личности и благосостояния населения в целом. Процесс управления развитием территории – это сложная целенаправленная деятельность, опосредующая взаимодействия многих субъектов и последовательную смену этапов. Так, управление развитием территории предполагает:

- анализ экономической, социальной, экологической, финансовой, налоговой, бюджетной обстановки территории;
- выявление конкурентных преимуществ территории;
- прогнозирование возможных вариантов развития территории посредством реализации конкурентных преимуществ территории;

- постановка целей и стратегическое планирование развития территории;
- установление источников и объема ресурсов, привлекаемых для развития территории, определение круга ответственных за реализацию стратегии развития и конкретных ее мероприятий субъектов, утверждений сроков реализации стратегии, отдельных ее этапов и мероприятий;
- определение форм отчетности и контрольных мероприятий эффективности реализации стратегического развития территории.

Традиционно управление конкретной территорией связано с постановкой и достижением следующих целей:

- в области экологии: обеспечение экологически безопасного инновационного природопользования, восстановление природных ресурсов, повышение эффективности использования природных ресурсов и пр.;
- в области экономики: формирование инструментов для поддержки малого и среднего бизнеса, в том числе снижение административных и налоговых барьеров, а также разработка и реализация специальных программ поддержки; создание привлекательной инвестиционной среды, прежде всего, посредством разработки программ привлечения инвесторов в инвестиционную сферу; обеспечение инновационного обновления производства и пр.;
- в социальной сфере: обеспечение инструментов для духовного и культурного развития личности, в том числе посредством активной поддержки учреждений культуры, спорта, искусства и др., в том числе для формирования туристической привлекательности территории; предоставление необходимых и достаточных мер финансовой поддержки наиболее уязвимым слоям населения и др.

В качестве оперативных задач процесса управления развитием территории:

- обеспечение оперативности и эффективности процессов управления социально-экономическим развитием территории посредством формирования инфраструктуры такого управления: единой информационной актуальной базы, каналов связи между ответственными за реализацию стратегии развития и отдельных мероприятий субъектами публичного управления, а также с гражданами и хозяйствующими субъектами и институтами гражданского общества для вовлечения их в осуществление мероприятий развития территории;
- эффективная реализация мер и мероприятий по обеспечению развития и достижение заданных параметров развития;
- сбор и обработка сведений относительно процессов и результатов развития территории для последующей корректировки принимаемых управленческих решений;
- доведение до сведения заинтересованных субъектов – граждан, предпринимателей, представителей институтов гражданского общества и пр. – информации относительно реализации конкретных мероприятий и органов публичного управления, ответственных за их реализацию.

Благоустройство территории представляет собой комплекс мероприятий, задача которых - улучшение эстетического, санитарного и экологического состояния окружающего дом участка. Благоустройство территории направлено на улучшение образа всего участка, позволяя иначе взглянуть на дом и прилегающую территорию как самим владельцам, так и их гостям. Для достижения нужного результата существует ряд целей, которых важно достичь.

Главной целью благоустройства должно стать создание таких комфортных условий для повседневной жизни и отдыха, которые бы максимально гармонизировали с природой. Обусловлено это не только тем, что следует предотвращать вред окружающей среде, но ещё и эстетической привлекательностью в результате. Композиции ландшафтного дизайна, которые органично сочетаются с природными элементами, смотрятся наиболее естественно и привлекательно.

Также важно иметь представление и о других целях благоустройства, среди которых:

- Обустройство прилегающей к дому территории таким образом, чтобы она выгодно подчёркивала дизайн всех объектов недвижимости.
- Всецело поработать над планировкой участка. Нужно учесть все особенности, в том числе бытовые, местные, климатические и другие специфические.
- Благоустройство должно вносить комфорт и уют в деятельность людей. Например, будет приятно оказаться в просторном и преисполненном природным величием дворике после офисных будней.
- Территорию нужно оформить таким образом, чтобы при всей красоте сохранялась функциональность.

К основным работам, направленным на изменение придомового участка и формирование зоны уюта, относятся:

- формирование дорожек;
- планировка освещения;
- обустройство дренажной системы;
- организация системы орошения и полива;
- обустройство мест для комфортного отдыха;
- облагораживание естественных или создание искусственных водоёмов;
- озеленение территории.

Проект благоустройства территории - это, прежде всего, комплекс разработанных проектов инженерно-технических сетей и сооружений, которые в значительной степени и обеспечивают комфортное пребывание на территории.

В составе проекта благоустройства:

- проект вертикальной планировки;
- проект дренажной системы (в зависимости от особенностей почвы и рельефа дренаж может быть более или менее сложным, а может оказаться, что необходимости в нем нет);
- проект ливневой системы;
- проект системы автополива (если таковой необходим);
- проект системы освещения;

- проект дорожно-тропиночной сети;
- план благоустройства, где нанесены все инженерно-технические коммуникации, а также - подпорные стенки, изгороди, МАФы;
- проект вертикальной планировки;
- проект дренажной системы (в зависимости от особенностей почвы и рельефа дренаж может быть более или менее сложным, а может оказаться, что необходимости в нем нет);
- проект ливневой системы;
- проект системы автополива (если таковой необходим);
- проект системы освещения;
- проект дорожно-тропиночной сети;
- план благоустройства, где нанесены все инженерно-технические коммуникации, а также - подпорные стенки, изгороди, МАФы.

Часто в понятие благоустройства вводится и озеленение участка. И хотя это отдельный этап в работе, но тенденции таковы. И это понятно. Заказчик стремится получить полностью благоустроенную территорию, готовую к эксплуатации.

В таких случаях разрабатывается Проект благоустройства и озеленения. К пакету документов добавляется дендроплан с пояснительной запиской.

Проект по подготовке к обустройству территории разделяют на несколько ключевых этапов:

- очистка площадки от мусора, ненужных элементов, конструкций или строений, идеальным в таком случае будет территория с чистым земляным покровом;
- далее с помощью специальной техники или вручную, происходит планирование рельефа близкого к конечному виду;
- пока не началось строительство и посадка растений, прокладывают все необходимые скрытые коммуникации;
- если участок находится в низине, есть риск скопления воды во время полива или дождя, дренажные системы и ливнеотводы отлично справляются с этой задачей, направляя поток воды в нужном направлении.

При проектировании производственных объектов по требованию заказчика мы разрабатываем проект благоустройства территории, а также готовы выполнить при запуске нового оборудования.

Важным шагом становится непосредственная постройка ландшафта. Тут важно понимать, что не стоит слишком экономить на материалах и растениях.

Итоговая стоимость от подобной экономии уменьшится незначительно, а вот качество и долговечность, особенно декоративных элементов, пострадают изрядно.

На заключительной части обустройства территории производят такие операции:

- прокладка дорожек и отмосток примыкающих к существующим площадкам;
- разнообразить ландшафт помогут небольшие архитектурные формы в виде арок, вазонов, мостиков или статуй;

- организация автоматического полива территории;
- на заключительном этапе происходит озеленение деревьями, кустарником и газоном согласно плану насаждений.

Проектирование благоустройства всегда основывается на Генеральном плане застройки.

Очень уместно разработать эти два плана одновременно, для экономии времени и ресурсов всех участников проекта. Проекты на малые архитектурные формы, водоемы, сады осуществляются строго в индивидуальном порядке.

Проект благоустройства и озеленения территории на первой стадии дизайна представляет собой специально изготовленный общий эскиз, затем в процессе работы появляется множество рабочих чертежей, по которым в будущем будут вестись работы.

В проект входят:

- тщательная проработка всех необходимых элементов проекта с учетом генерального плана застройки;
- перечень используемых материалов;
- цветовое дизайнерское решение;
- необходимые мелкие аксессуары.

План размещения зеленой архитектуры включает:

- решение по оформлению рельефа местности с учетом его характерных особенностей;
- направление уклонов;
- решение по организации стока воды (канавы, колодцы, дренаж и т.д.).

Вся проектная документация начинает разрабатываться после утверждения плана работ, непосредственно после этого начинается основная деятельность по облагораживанию зданий и прилегающих территорий. Наше будущее зависит от принятых решений, в том числе и по облагораживанию мест, где мы живем, это личный вклад каждого в архитектуру родных городов.

Неотъемлемой и важнейшей частью ландшафтного дизайна, является проведение озеленения территории, на которой он производится. Как правило, такие работы осуществляются на завершающей стадии, но проектирование озеленения необходимо производить в самом начале, когда вырабатывается общий план. Ведь от места расположения будущих клумб цветников и газонов напрямую зависят работы по горизонтальной планировке грунта.

Наиболее качественно провести проектирование озеленения на участке смогут только профессионалы в области ландшафтного дизайна, поскольку в этом деле есть немало нюансов, которые могут показаться незначительными для неспециалистов.

Выехав на место, сотрудник компании произведет осмотр территории, выделит для себя особенности рельефа, которые можно использовать и отметит участки земли, которые стоит переформировать. Им будет учтено направление господствующих ветров и выяснен состав почв. Исходя из собранных сведений будет создана план-схема, на которой дизайнер будет размещать различные элементы, входящие в общую концепцию озеленения.

Проектирование озеленения состоит из выбора места размещения для различных растений, кустарников и деревьев, а также обустройства крупных участков территории травяным покровом. Весь процесс можно разделить на несколько этапов:

Выбор места для размещения газонов, которые могут быть посевного или рулонного типа. В первом случае необходимо рассчитать объем работ по удалению сорняков, перекопке почвы и посадки растений. Для второго варианта, необходимо дополнительное выравнивание грунта под настил.

План озеленения и расположения цветников на участке. Эти элементы могут состоять из однолетних или многолетних растений. Подобные островки ярких цветов способны внести колоритные штрихи в общий дизайн.

Подбор варианта оформления естественных особенностей рельефа. Склоны небольшого холма могут быть использованы для создания на его основе замечательной альпийской горки или рокария, которые станут особой изюминкой участка.

Благоустройство водоемов, находящихся на участке. Растения вокруг небольшого пруда или быстрого ручья должны не только дополнять композицию, но и укреплять их берега своими корнями. Иногда, создаются псевдowodоемы, в виде высохшего русла, берега которого украшаются камнями и мхами.

Далее проектирование озеленения происходит при помощи посадки кустарников лиственного или хвойного типа. При этом учитывается направление ветров, поскольку подобные растения способны защитить почвы от эрозии своей пышной листвой.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2022. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2021. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2022. – 355 с.
6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.

7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2021. - 314 с.
8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2022. - 334 с.
9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Денисова Ольга Николаевна,
К.э.н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Егоров Константин Александрович,
Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Тенденции обучения и развития руководителей и топ-команд

Организация обучения персонала - одна из ключевых проблем, волнующих современного руководителя. Важнейшее условие успешного развития любой организации – профессиональное развитие человеческих ресурсов – особенно актуально в современном мире, в котором проблема обновления приобретенных знаний и навыков стоит особенно остро. Сегодняшний сотрудник должен обладать стратегическим мышлением, предприимчивостью, широкой эрудицией, высокой культурой, способностью адаптироваться к непрерывным изменениям внешней среды. Назрела необходимость непрерывного развития и обучения персонала, то есть создания условий полного раскрытия потенциала сотрудников, их способности вносить ощутимый вклад в деятельность своей организации.

Olga N. Denisova,
Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy
Konstantin A. Egorov,
Master's degree student of the Moscow International Academy

Trends in training and development of managers and top teams

The organization of staff training is one of the key issues of concern to a modern manager. The most important condition for the successful development of any organization – professional development of human resources – is especially relevant in the modern world, in which the problem of updating acquired knowledge and skills is particularly acute. Today's employee must have strategic thinking, entrepreneurship, broad erudition, high culture, the ability to adapt to continuous changes in the external environment. There is a need for continuous development and training of personnel, that is, creating conditions for the full disclosure of the potential of employees, their ability to make a tangible contribution to the activities of their organization.

Сегодня компании в разной степени, в зависимости от отрасли, региона имеют нежелательные явления в области квалификации сотрудников, характерные для них:

1. В компании дефицит специалистов рабочих специальностей.
2. На предприятиях высок процент рабочих предпенсионного и пенсионного возраста, что является риском потери ключевых производственных компетенций в ближайшей перспективе.

3. Инвестиции в обучение и переподготовку не приносят должного эффекта, т. е. брак не снижается, производительность не растет. Бюджет на обучение сокращается первым.
4. Производственное обучение не получает должную поддержку от высшего руководства.
5. Производственное обучение не получает должную поддержку от линейных руководителей.
6. Длительный срок обучения и адаптации молодых сотрудников
7. Большинство линейных руководителей на производстве, являясь профессионалами, не имеют необходимых знаний и навыков управления и обучения персонала.
8. Выпускники учебных заведений недостаточно подготовлены.
9. Стабильно высокий показатель текучести персонала рабочих профессий.
10. Традиционные сроки адаптации и обучения молодых рабочих не соответствуют требованиям бизнеса
11. Система наставничества есть, но каждый наставник обучает как умеет, нет стандартизированной системы обучения.
12. Большое количество простоев оборудования по вине персонала.
13. Длительный срок обучения и адаптации молодых сотрудников

В целом, адаптация бизнеса к изменяющейся ситуации на рынке требуют от управления персоналом и HR гибкости и способности быстро реагировать на изменения. Вот несколько изменений, которые могут произойти:

1. Гибкость в найме: в период адаптации бизнеса к новым условиям компании могут быть вынуждены нанимать новых сотрудников быстрее, чем обычно. Это может потребовать изменения в процессе найма, например, увеличения числа собеседований или изменения требований к кандидатам.

2. Обучение и развитие: чтобы обеспечить успешное функционирование бизнеса в новых условиях, компании могут проводить обучение и развитие для своих сотрудников. Это может включать в себя переобучение, изменение процессов работы и внедрение новых технологий.

3. Управление эффективностью: в периоды адаптации бизнеса компании могут изменить свои методы управления эффективностью. Это может означать изменение метрик, которые используются для оценки производительности сотрудников, или изменение способов измерения успеха.

4. Изменение организационной структуры: в случаях, когда бизнес подстраивается под новые условия, компания может изменить свою организационную структуру, чтобы лучше соответствовать этим условиям. Это может привести к изменению ролей сотрудников, их обязанностей и ответственности.

5. Управление изменениями: компании, которые приспособливаются к новым условиям, должны уметь эффективно управлять изменениями. Это означает, что они должны быть готовы к изменениям в своих процессах, а также уметь быстро адаптироваться к новым требованиям и вызовам.

При фокусе на операционной эффективности задачи HR могут включать в себя:

1. Адаптация новых сотрудников: HR должен помочь новым сотрудникам адаптироваться к среде компании и помочь им понять, как работает бизнес.

2. Обучение и развитие персонала: HR должен предоставлять возможности для обучения и развития сотрудников, чтобы они могли расти и развиваться внутри компании.

3. Управление талантами: HR должен управлять талантами внутри компании, помогая находить и развивать лучших сотрудников.

4. Укрепление корпоративной культуры: HR должен работать над укреплением корпоративной культуры, чтобы сотрудники чувствовали себя частью команды и работали на общую цель.

5. Управление изменениями: HR должен помогать компании адаптироваться к изменениям в отрасли и в мире в целом, чтобы компания оставалась конкурентоспособной.

6. Управление конфликтами: HR должен уметь решать конфликты внутри компании и между сотрудниками и руководством.

7. Управление персоналом: HR должен обеспечивать соблюдение законодательства и правил в области управления персоналом, а также обеспечивать безопасность и здоровье работников.

Основной вызов для HR-отдела в области обучения и развития персонала заключается в том, чтобы обеспечить сотрудников необходимыми знаниями, навыками и компетенциями, которые необходимы для достижения целей организации. Это может быть сложно, так как многие сотрудники имеют свои собственные цели и потребности, которые могут не совпадать с целями компании. Кроме того, необходимо учитывать изменения в бизнес-среде и быстро адаптироваться к новым требованиям рынка. Также важно учитывать индивидуальные особенности каждого сотрудника, его сильные и слабые стороны, чтобы создать индивидуальную программу обучения и развития.

Обучение и развитие руководителей и топ-команды является важным фактором для достижения успеха бизнеса. Это связано с тем, что руководители и топ-менеджеры играют ключевую роль в управлении бизнесом и принятии решений, которые влияют на его результаты.

Однако, обучение и развитие не являются единственным фактором, влияющим на результаты бизнеса. Важным также является наличие четких целей и стратегии развития, а также эффективная организация работы команды.

В целом, обучение и развитие руководителей и топ-команды может существенно повлиять на результаты бизнеса, если оно проводится правильно и с учетом конкретных потребностей и задач компании.

В целом, индивидуальный подход к развитию руководителей является ключом к успеху компании. Кроме поддержки индивидуального обучения в бизнес-школе, компании предоставляют возможность участия в международных конференциях и форумах, чтобы руководители могли обмениваться опытом с коллегами из других компаний.

Интересной опцией является возможность обучения за границей, или международных программах, чтобы они могли получить уникальные знания и опыт.

Как именно решать вопрос с обучением среднего менеджмента и руководителей подразделений, зависит от конкретной ситуации и целей компании. Вот несколько возможных вариантов:

1. Организуйте курсы и тренинги для повышения универсальных для всех сотрудников навыков. Например, «Целеполагание». Это может быть обучение новым технологиям, методам управления или развитию лидерских качеств.

2. Создайте программу развития карьеры для сотрудников. Она может включать в себя обучение на рабочем месте, участие в проектах, стажировки и другие возможности для профессионального роста.

3. Используйте онлайн-ресурсы для обучения. Сегодня существует множество бесплатных и платных курсов и вебинаров, которые могут помочь сотрудникам улучшить свои навыки.

4. Привлекайте внешних экспертов для проведения семинаров и мастер-классов. Это могут быть специалисты из других компаний или эксперты в своей области.

5. Организуйте обмен опытом между сотрудниками разных подразделений. Это поможет им лучше понимать задачи и цели друг друга и находить общие решения.

Важно помнить, что обучение должно быть ориентировано не только на повышение квалификации, но и на достижение целей компании. Обучение должно быть доступно для всех сотрудников, независимо от их должности и уровня опыта.

Обучение топ-команды в группе имеет несколько преимуществ:

1. Улучшение коммуникации: Работа в группе позволяет членам команды лучше понимать друг друга и улучшать коммуникацию между ними. Это особенно важно для команд, работающих над сложными проектами, где каждый член команды должен понимать общую картину и уметь взаимодействовать с другими членами команды.

2. Укрепление командного духа: Работа в команде повышает командный дух и мотивацию членов команды. Когда члены команды работают вместе, они чувствуют себя более связанными и готовыми к совместной работе.

3. Обмен опытом: Работа в группах позволяет членам команды обмениваться опытом и знаниями, что может помочь им улучшить свои навыки и знания.

4. Улучшение лидерства: Работа в команде может помочь лидерам команды развить свои лидерские навыки и улучшить свой стиль лидерства.

5. Снижение стресса: Работа в групповой среде может снизить стресс, который может возникнуть при работе в одиночку. Когда у членов команды есть поддержка и помощь других, это может помочь снизить уровень стресса и повысить эффективность работы.

Управление продажами является важной составляющей в современном бизнесе, так как продажи являются ключевым фактором успеха компании. Обучение управлению продажами позволяет специалистам по продажам улучшить свои навыки и стать более эффективными в своей работе.

В процессе обучения управлению продажами, специалисты получают знания

и навыки по следующим темам:

1. Анализ рынка и потребностей клиентов
2. Разработка стратегии продаж
3. Управление командой продаж
4. Работа с CRM-системами
5. Создание и управление воронками продаж
6. Проведение переговоров и презентаций
7. Контроль и анализ результатов продаж

Таким образом, обучение управлению продажами помогает специалистам по продажам стать более профессиональными и эффективными в своей работе, что в свою очередь повышает конкурентоспособность компании на рынке.

Компании могут мотивировать руководителей на обучение и развитие различными способами, например, предоставляя возможность участия в тренингах, семинарах, конференциях, а также предоставляя финансовую поддержку для обучения и развития. Кроме того, компания может создать программу карьерного роста, которая включает в себя обучение и развитие, а также предоставлять возможности для обмена опытом с другими компаниями.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Балдин, К.В. Управленческие решения: учебник / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. – 9-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 495 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573213>
3. Ким, С.А. Теория управления: учебник / С.А. Ким. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 240 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 239 с.
5. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2019. – 302 с.
6. Дугина О. Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом. – 2021. - №12. - С. 40.
7. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. М.: Юнити-Дана, 2020. – 381 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2022. – 318 с.
10. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2021. – 199 с.

Егорова Стэлла Курбановна,
Д.э.н., проф., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Капитонова Татьяна Игоревна,
Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Особенности организации бухгалтерского учета на предприятии

Бухгалтерский учет – важнейший компонент бизнеса, позволяющий менеджерам, инвесторам, акционерам получить необходимую информацию для принятия оптимальных управленческих решений в условиях постоянно изменяющейся конъюнктуры рынка. Бухгалтерский учет выступает ключевой составляющей при формировании экономической политики организации и одним из главных механизмов управления и планирования финансово-хозяйственной деятельности.

Stella K. Egorova,
Doctor of Sciences, Professor, associate Professor of Economics, management and
marketing of the Moscow International Academy
Tatyana I. Kapitonova,
Master's degree student of the Moscow International Academy

Features of organizing accounting at an enterprise

Accounting is an essential component of business, allowing managers, investors, and shareholders to obtain the necessary information to make optimal management decisions in a constantly changing market environment. Accounting is a key component in the formation of an organization's economic policy and one of the main mechanisms for managing and planning financial and economic activities.

Бухгалтерский учет заключается в документальном сборе и систематизации информации о финансовых и хозяйственных операциях, результаты которых, выраженные в формах отчетности, служат источником для финансово-экономического анализа в целях повышения эффективности управления. В силу универсальности показателей бухгалтерская информация позволяет анализировать активы, обязательства, капитал, доходы, расходы и финансовые результаты деятельности организаций на отраслевом и межотраслевом уровнях, а также по отчетным периодам.

Цель бухгалтерского учета – отражение результатов финансово-хозяйственной деятельности, подготовка отчетности для лиц, заинтересованных в развитии организации и т. д.

Цель налогового учета – верный расчет налоговых обязательств.

Разница между двумя учетами возникает из-за того, что какие-то расходы в бухгалтерском учете не снижают налогооблагаемую базу по тому или иному налогу, то есть не считаются расходами в налоговом учете. Или, например, принцип

расчета амортизации может отличаться для целей бухгалтерского и налогового учетов. Аналогично происходит и с доходами.

О том, что такое бухгалтерский учет, в чем его цели и задачи, можно прочесть в законе о бухучете от 06.12.2011 №402-ФЗ. Согласно п. 2 ст. 1 этого нормативного документа бухгалтерский учет – это формирование документированной систематизированной информации об объектах в соответствии с требованиями, установленными законодательством, и составление на основе этой информации бухгалтерской (финансовой) отчетности. Если грамотно выстроить учет и ответственно подходить к формированию бухгалтерской отчетности, можно видеть динамику развития предприятия, предугадывать кризисы, получать наиболее интересные предложения по финансированию бизнеса и т. д.

В бухгалтерском учете для отражения хозяйственных операций действует принцип двойной записи. Для отражения фактов хозяйственной деятельности во всем мире по сей день используются проводки с отражением одинаковой суммы по дебету и кредиту бухгалтерских счетов. Это обеспечивает контроль правильности отражения операций – ни одна цифра не может потеряться. Счета бухгалтерского учета делятся на пассивные и активные. Есть смешанные активно-пассивные счета. Понять, чем они отличаются легко.

Активные счета собирают информацию об активах предприятия – основные средства, товарно-материальные ценности, денежные средства и т. п. Увеличение активов на таких счетах отображается всегда по дебету счета. Остаток на таких счетах копится всегда также по дебету. Пассивные счета собирают информацию по источникам, за счет которых появились активы – уставный или добавочный капитал, кредиторская задолженность по заемным средствам и т. п. Увеличение обязательств или капитала на таких счетах всегда происходит по кредиту, остатки также всегда кредитовые. Активно-пассивные счета могут иметь как дебетовое, так и кредитовое сальдо.

Например, счет для расчетов с поставщиками 60 – предоплата по этому счету отражается по дебету счета и говорит о том, что в скором времени у предприятия появится некий актив, а остаток по кредиту показывает, что у предприятия висит некое обязательство в виде кредиторской задолженности. Счет для учета прибылей и убытков является активно-пассивным. Остаток по кредиту говорит о накопленной прибыли, а вот остаток по дебету – о непокрытом убытке.

Организации ведения учета отведена ст. 7 Закона «О бухгалтерском учете». Ответственным лицом за ведение бухгалтерского учета является руководитель. Руководители организаций, имеющих право применять упрощенные способы ведения бухгалтерского учета, а также руководители СМП, которые не входят в список исключений согласно виду деятельности, могут вести учет лично, возложить такую обязанность другое должностное лицо (в т. ч. на главного бухгалтера, финансового директора и т. д.) или заключить договор об оказании соответствующих услуг.

В кредитных организациях бухучет всегда ведет главный бухгалтер. Руководители иных организаций передают обязанность ведения бухучета главному бухгалтеру (иному должностному лицу) либо заключают договор об оказании со-

ответствующих услуг. Некоторые формы собственности или виды деятельности накладывают дополнительные требования к квалификации, образованию главного бухгалтера. Формулировки и допущения, сделанные в законодательных актах, создают необходимость уточнения или выбора для применения в деятельности того или иного бизнеса. Именно эта причина и приводит к обязанности организаций создавать один из главных локальных нормативных актов – учетную политику.

Проведение грамотной политики организации и учета является обязательным элементом деятельности предприятия. Этим занимается специальная структура, существующая в рамках предприятий и обеспечивающая оптимизацию потоков ресурсов, а также их правильное функционирование. Система управления практически каждой фирмы включает в себя подразделение, которое занимается исключительно финансами, что делает его одной из самых важных составляющих.

Способы ведения учета

Структура управления финансами может принимать разные формы. Все зависит от величины самого предприятия, объемов производства, сферы деятельности, а также возможностей.

Руководство, следуя соответствующему Федеральному закону, использует следующие варианты:

1. Создает отдельное подразделение для бухгалтерской службы фирмы.
2. Заключает договор о передаче прав ведения бухгалтерского учета централизованной бухгалтерии или отдельному специалисту.
3. Вводит должность специалиста бухгалтерии.
4. Занимается учетом лично.

Структура управления финансами может принимать разные формы. Все зависит от величины самого предприятия, объемов производства и сферы деятельности.

Нередко возникает ситуация, когда такое учетное подразделение отсутствует, а финансовые вопросы решает руководящий состав. Эта ситуация характерна для маленьких фирм, у которых нет большого объема ресурсов и производства. Если через коммерческую организацию проходит много денежных потоков, то создание отдельной бухгалтерской структуры необходимо.

Финансовая служба включает в себя учетно-контрольное отделение и планово-аналитическое. Первое из них занимается организацией и учетом, финансовым контролем и обеспечением достоверной информацией заинтересованных лиц.

Принципы организации учета

Организационная структура требует оптимизации и непрерывного контроля. Формирование учетно-контрольной и планово-аналитической служб осуществляется в рамках следующих критериев:

Экономическая эффективность. Деятельность создаваемых служб должна полностью оправдывать расходы. Оценкой целесообразности занимаются эксперты, которые отслеживают показатели деятельности структуры в динамике.

Финансовый контроль. Этот критерий обуславливает необходимость в проверке правильности деятельности структуры, а также проведении предупреди-

тельных мероприятий с целью предотвращения ошибок. Учет финансов подвергается жесткому контролю, причем не только от ответственных за него сотрудников. Коммерческие организации проходят через аудиторские проверки, во время которых могут быть выявлены проблемы, упущения. Аудиторский контроль может быть обязательным и инициативным.

Финансовое стимулирование. Иными словами, это система поощрений за достижения и взысканий за ошибки. В рамках этого критерия формируются центры ответственности, которым выдаются плановые задания и критерии.

Материальная ответственность. Лица, занимающиеся учетом, отвечают за свою работу собственными деньгами. Если по чьей-то вине допускается серьезный промах, результатом которого становится убыток, то возмещают его ответственные сотрудники. Формы организации могут быть двух видов - индивидуальная и коллективная ответственность.

Список использованных источников

1. О бухгалтерском учете: федер. закон от 6.12.2011 №402-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Барышников Н.П. В помощь бухгалтеру и аудитору, ч. 1 и 2. –М.: Филинь, 2020. – 154 с.
3. Миляков Н.В. Бухгалтерский учет на предприятии. – М.: Инфра–М, 2021. – 319 с.
4. Настольная книга бухгалтера в 3 т. / Сост. В.М. Прудников. Т.1. – М.: ИНФРА–М, 2022. – 399 с.
5. Основы контроля / Бычкова С.М., Газарян А.В. и др.; Под. Ред. проф. Я.В. Соколова. – М.: Бухгалтерский учет, 2019. – 454 с.
6. Палий В. Палий В.В. Финансовый учет. В 2–х частях. –М.: ФБК–ПРЕСС, 2021. – 433 с.
7. Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. Самоучитель по бухгалтерскому учету. – М.: С–Петербург, «Издательский Дом Герда», 2021. – 233 с.
8. Анциферова, И.В. Бухгалтерский финансовый учет: учебник / И.В. Анциферова. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 558 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495750>. – Библиогр.: с. 554-555. – ISBN 978-5-394-01988-3. – Текст: электронный.
9. Керимов, В.Э. Бухгалтерский финансовый учет: учебник / В.Э. Керимов. – 6-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 686 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573193>. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02182-4. – Текст: электронный.
10. Официальный сайт журнала «Вопросы экономики» - <http://www.vopreco.ru/>

Егорова Стэлла Курбановна,

Д.э.н., проф. доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Шестопалова Анастасия Евгеньевна,

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Сущность и роль финансового управления

Эффективное использование финансовых ресурсов предприятия имеет важное значение для дальнейшего развития предприятия и повышения его конкурентоспособности. Одним из немаловажных элементов в общей системе управления является управление финансами экономического субъекта. Финансовое управление - последовательная деятельность его работников по организации и управлению финансовыми отношениями, денежными фондами и денежными потоками. Сущность финансового управления предприятия заключается в поиске и распределении финансовых ресурсов, позволяющих обеспечить результативную и эффективную деятельность предприятия.

Stella K. Egorova,

Doctor of Sciences, Professor, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Anastasia E. Shestopalova,

Master's degree student of the Moscow International Academy

The essence and role of financial management

The effective use of the financial resources of the enterprise is important for the further development of the enterprise and increasing its competitiveness. One of the important elements in the overall management system is the financial management of an economic entity. Financial management is the consistent activity of its employees in the organization and management of financial relations, monetary funds and cash flows. The essence of financial management of an enterprise is the search and distribution of financial resources to ensure the effective and efficient operation of the enterprise.

Одним из немаловажных элементов в общей системе управления хозяйствующего субъекта является управление финансами данного экономического субъекта. Сущность финансового управления предприятия заключается в поиске и распределении финансовых ресурсов, позволяющих обеспечить результативную и эффективную деятельность предприятия.

Для финансового управления в организации применяется финансовый механизм, или финансовый менеджмент.

Финансовый механизм (менеджмент) предприятий - это принципы руководства финансами предприятия, необходимые для формирования взаимодействия финансовых отношений, фондов денежных средств и денежных потоков, а так же

для взаимосвязи между имуществом предприятия (активами баланса) и источниками денежных средств (пассивами баланса) с целью эффективного влияния на итоговые результаты, устанавливаемые предприятием в соответствии с требованиями экономических законов, законодательных и нормативных документов государства, положений финансовой науки, а также профессионализмом и опытом работников.

Понятие «менеджмент» многогранно и его можно рассматривать с нескольких позиций: как систему экономического управления, как аппарат управления (орган управления), как форму предпринимательской деятельности.

Менеджмент можно представить, как искусство управления за сочетание теории управления и набора практических образцов эффективного руководства. Процесс определения и осуществления воздействий на объект управления с целью получения запланированных результатов является управлением. Менеджмент при выработке и принятии определенных решений руководствуется экономическими соображениями. Таким образом, совершаемые менеджментом действия - это мероприятия, носящие экономический характер.

Финансовый механизм можно рассматривать с нескольких точек зрения: с объективной - как систему управления, основанную на соблюдении постулатов экономических положений и законов, и с субъективной - как совокупность инструментов, применяемых предприятием на определённой стадии развития для решения поставленных задач. Реализация финансового механизма в хозяйственной деятельности предприятия осуществляется через управление экономическими показателями, нормативными показателями и другими инструментами (например, рентабельность, окупаемость, прибыль, себестоимость, налоговая база, коэффициенты оборачиваемости и др.).

Наиболее полное и результативное осуществление финансами своих функций и их взаимодействия осуществляется с помощью финансового механизма. Для достижения необходимого предприятию уровня обеспеченности денежными средствами необходимо использовать механизм управления финансами. Основным источником денежных средств предприятий служат доходы от основных видов деятельности, за счет которых покрываются расходы, связанные с осуществлением этой деятельности. Кредитные денежные средства помогают удовлетворить дополнительную временную потребность в денежных средствах.

Плодотворное руководство финансовой деятельностью хозяйственного субъекта осуществляется при применении следующих основных принципов:

1. Интегрированность с общей системой управления предприятием. Управленческие решения, независимо от того в какой области деятельности предприятия они были сформулированы и использованы, окажут непосредственное или опосредованное влияние на образование денежных потоков и итоги финансовой деятельности.

2. Комплексный характер формирования управленческих решений. Все многообразие принимаемых управленческих решений, связанное с образованием, перераспределением и расходованием финансовых ресурсов, и постановкой денежного оборота хозяйственного субъекта теснейшим образом взаимосвязаны и ча-

стично или полностью влияют на итоги финансовой деятельности предприятия.

3. Высокий динамизм управления. Финансовый менеджмент должен отличаться высоким уровнем динамизма, учитывающий вариативность факторов внешней среды, ресурсной оснащенности, форм организации производственной и финансовой деятельности, финансового состояния и других параметров функционирования предприятия. Внешние факторы оказывают немаловажное значение на его развитие и функционирование. При осуществлении своей деятельности предприятие должно учитывать изменения в законодательстве, быстро перестраиваться на новые условия, диктуемые действующим состоянием экономики.

Вариативность подходов к разработке отдельных управленческих решений. Использование данного принципа основано на том, что при формировании определенного управленческого решения в сфере использования финансовых ресурсов необходимо принимать во внимание альтернативные возможности действий. При обнаружении альтернативных проектов управленческих решений их выбор для реализации должен быть основан на системе критериев, определяющих финансовую идеологию, финансовую стратегию или конкретную финансовую политику предприятия.

Результативные проекты управленческих решений в сфере финансовой деятельности предприятия, рассматриваемые на текущий момент не могут быть применены, если противоречат целям деятельности предприятия, дальнейшим планам его развития, подрывают экономическую базу формирования высоких размеров собственных финансовых ресурсов за счет внутренних источников в предстоящем периоде.

Эффективный финансовый менеджмент, организованный с учетом изложенных принципов, позволяет формировать ресурсный потенциал высоких темпов прироста производственной деятельности предприятия, обеспечивать постоянный рост собственного капитала, существенно повышать его конкурентную позицию на товарном и финансовом рынках, обеспечивать стабильное экономическое развитие в стратегической перспективе.

Таким образом, правильно организованный финансовый менеджмент позволяет организации избегать или делать минимальной возможность неэффективного использования имеющегося ресурсного потенциала, увеличивать финансовую независимость, тем самым укрепляя финансовое положение предприятия на рынке. Укрепление финансовой позиции среди подобных данному предприятию экономических субъектов позволяет увеличивать количество производимой продукции, оказываемых услуг, производить обновление оборудования предприятия. Результативное применение финансовых ресурсов предприятия способствует его дальнейшему развитию, повышению качества выпускаемых товаров.

Можно выделить три главных вектора в области финансового управления предприятий.

Первый вектор: достижение в хозяйственной деятельности намеченных предприятием долгосрочных целей.

Второй вектор: эффективное руководство экономическими отношениями, имеющейся массой денежных средств, денежными потоками.

Третий вектор: управление источниками денежных средств, т.е. пассивами баланса, и направлениями использования этих денежных средств, т.е. активами баланса или имуществом предприятия.

Целями первого вектора финансовой стратегии предприятия являются следующие:

1. Обеспечение возможности быстрого обращения материальных ресурсов в денежные и способности погашения принимаемых предприятием обязательств, и кратчайшие сроки.

2. Конечным результатом деятельности любого хозяйствующего субъекта является получение прибыли, т.е. полученный в результате хозяйственной деятельности доход должен покрывать понесенные затраты на производство продукции, принося при этом часть дополнительного дохода. Если доходы предприятия равны его расходам, то экономический элемент неэффективно использует имеющиеся ресурсы, и предприятие может в последствие обанкротиться.

3. Обеспеченность работников субъекта экономики необходимыми материальными ресурсами для успешной экономической деятельности, а в условиях социально ориентированной экономики - и социальная обеспеченность.

Эффективное финансовое управление в организации способствует оптимизации прибыли, увеличению стоимости бизнеса, чистой прибыли на акцию, уровня получаемой прибыли от акций, а также на поддержание занимаемого положения среди предприятий конкурентов и финансовой независимости хозяйствующего субъекта.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2022].
2. Орехов, С.А. Корпоративный менеджмент: учебное пособие / С.А. Орехов, В.А. Селезнев, Н.В. Тихомирова; под общ. ред. С.А. Орехова. – 4-е изд., перераб. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452584>
3. Стратегическое управление: учебник / И.К. Ларионов, А.Н. Герасин, О.Н. Герасина и др.; под ред. И.К. Ларионова. – 3-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 235 с.: ил. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
4. Абдукаримов, И.Т. Анализ финансового состояния и финансовых результатов предпринимательских структур/ Учебное пособие / И. Т Абдукаримов, М. В Беспалов; под общей редакцией П. А Сидорова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2019. - 215 с.
5. Витрянский, В. В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. - 2022. - №49. - 20-26 с.
6. Ковалев, В.В. Введение в финансовый менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 768 с.
7. Марочкина, В.М., Колпина Л.Г., Титки А.Г. Основы финансового менеджмента

- на предприятии: Учебное пособие / Под ред. В.М. Марочкиной. – Мн.: БГЭУ, 2020. – 315 с.
8. Панков, Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2020. – 237 с.
 9. Ряховская, А.Н. Антикризисное бизнес-регулирование: монография. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – 240 с.
 10. Уэбстер, Гордон. Планирование и управление проектами для менеджеров: [пер. с англ.] / Гордон Уэбстер. – Москва: Дело и сервис, 2020. – 272 с.

Жаркова Светлана Леонидовна,

К.э.н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Шаронова Анастасия Александровна,

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Порядок учета расчетов по оплате труда и прочим операциям

Каждое предприятие вправе применять свою систему оплаты труда, то есть порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с выполняемыми трудовыми функциями и результатами труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера. При этом на предприятие возлагается обязательство по учету времени, фактически отработанного каждым работником. Поощрительные выплаты назначают по усмотрению руководства предприятия.

Svetlana L. Zharkova,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Anastasia A. Sharonova,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Accounting procedure for payroll and other transactions

Each enterprise has the right to apply its own remuneration system, that is, the procedure for calculating the amount of wages to be paid to employees in accordance with the labor functions performed and the results of labor, including the size of tariff rates, salaries (official salaries), surcharges and allowances of a compensatory nature. At the same time, the company is obliged to account for the time actually worked by each employee. Incentive payments are assigned at the discretion of the company's management.

Синтетический учет расчетов с персоналом (состоящим и не состоящим в списочном составе организации) по зарплате (по всем видам заработной платы, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по зарплате». Этот счет, как правило, пассивный. По кредиту счета отражают начисления по зарплате, пособий за счет отчислений на государственное социальное страхование, пенсии и других аналогичных сумм, а также доходов от участия в организации, а по дебету - удержания из начисленной суммы расчетов по зарплате и доходов, выдачу причитающихся сумм работникам и не выплаченные в срок суммы расчетов по зарплате и доходов. Сальдо этого счета, как правило, кредитовое и показывает задолженность организации перед рабочими и служащими по заработной плате и

другим указанным платежам.

Операцию по начислению и распределению расчетов по зарплате, включаемой в издержки производства и обращения, оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 20 «Основное производство» (оплата труда производственных рабочих);

Дебет счета 23 «Вспомогательные производства» (оплата труда рабочим вспомогательных производств);

Дебет счета 25 «Общепроизводственные расходы» (оплата труда цехового персонала);

Дебет счета 29 «Обслуживающие производства и хозяйства» (оплата труда работников обслуживающих производств и хозяйств);

Дебет других счетов издержек (28, 44, 45, 91, 97);

Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате» (на всю сумму начисленной расчетов по зарплате).

Начисление расчетов по зарплате по операциям, связанным с изготовлением и приобретением производственных запасов, оборудования к установке и осуществлением капитальных вложений, отражают, как уже отмечалось в двух предыдущих главах, по дебету счетов 07, 08, 10, 11, 15 и кредиту счета 70.

Пособия по временной нетрудоспособности и другие выплаты за счет средств органов социального страхования отражают по дебету счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» и кредиту счета 70.

Начисленные суммы премий, материальной помощи, пособий, расчетов по зарплате по работам, производимым за счет средств целевого финансирования и в процессе получения прочих доходов, отражают по дебету счетов 91 «Прочие доходы и расходы», 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)», 86 «Целевое финансирование» и кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате».

Начисление доходов работникам организации по акциям и вкладам в его имущество оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)» Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате». В некоторых организациях ввиду сезонности производства отпуска работникам предоставляют в течение года неравномерно. Поэтому для более точного определения себестоимости продукции суммы, выплачиваемые работникам за отпуска, относят на издержки производства в течение года равномерными долями независимо от того, в каком месяце эти суммы будут выплачиваться. Тем самым создается резерв для оплаты отпусков работникам. Организация может создавать резерв на выплату вознаграждений за выслугу лет.

Резервируемые суммы относят в дебет тех же счетов производственных затрат, на которые отнесена начисленная зарплата работников, и в кредит счета 96 «Резервы предстоящих расходов».

По мере ухода рабочих в отпуск фактически начисленные им суммы за отпускной период списывают на уменьшение созданного резерва. При этом составляют следующую бухгалтерскую запись:

Дебет счета 96 «Резервы предстоящих расходов»;
Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате».

Такой же записью оформляют начисление работникам вознаграждений за выслугу лет.

При начислении сумм ежегодных и дополнительных отпусков следует иметь в виду, что начисленные суммы отпусков включаются в фонд заработной платы труда отчетного месяца только в сумме, приходящейся на дни отпуска в отчетном месяце. В случае перехода части отпуска на следующий месяц выплаченная работникам за эти дни сумма отпускных отражается в отчетном месяце как выданный аванс (по дебету счета 70 и кредиту счета 50 «Касса»). В следующем месяце эту сумму включают в состав фонда расчетов по зарплате и обычно отражают записью по начислению отпускных сумм (кредит счета 70 и дебет счетов производственных затрат или счета 96).

Выдачу сумм заработной платы и пособий оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате»;
Кредит счета 50 «Касса».

Удержания из сумм начисленной расчетов по зарплате списывают с кредита соответствующих счетов в дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате».

Кроме денег, которые выплачиваются сотрудникам в качестве вознаграждения за труд, а также средств, выданных под отчет, на фирме существуют иные операции, называемые в документации «прочими». Они в обязательном порядке должны фиксироваться в налоговом и бухгалтерском учете.

Рассмотрим какие операции считаются прочими.

Счет 73 обобщает данные о выполнении всех финансовых операций, кроме проведения заработной платы и расчетов с участием подотчетных и депонированных средств, а также алиментов. Таковыми могут являться:

- займы, выдаваемые работнику организации;
- возмещение материального ущерба, взысканное с материально ответственного лица;
- расчеты по купленным фирмой материальным ценностям;
- частичная компенсация покупаемой фирмой спецодежды, формы;
- погашение кредитов за проданные работнику товары;
- возмещение финансовых потерь за простои по вине работника;
- компенсация за использование автомобиля или иного личного имущества работника в целях организации;
- выплаты страховых сумм по тем или иным договорам страхования (имущества, здоровья, от несчастных случаев и пр.);
- иные [17, стр. 55].

Организация открывает к счету 73 субсчета, каждый из которых будет отражать сущность «прочей» операции, например:

- 73.1 «Расчеты с персоналом по предоставленным займам»;
- 73.2 «Расчеты с материально ответственными лицами по возмещению ущерба».

Компания сама вправе определять, какие именно хозяйственные операции с персоналом включать в расчеты по данному счету, давать им наименования и присваивать шифры или субсчета. Как правило, организация чаще всего использует субсчета 73.1 и 73.2 именно для расчетов по займам и возмещению нанесенного ущерба. Рассмотрим особенности учета и проводок по этим хозяйственным операциям.

Расчеты с персоналом по предоставленным займам

Фирмы нередко предоставляют своим работникам финансовые займы, например:

- на постройку садового домика;
- на кооперативное строительство;
- на благоустройство земельных участков и др.

Они выдаются на основании распоряжения (приказа) руководства или действующего в компании Положения о выдаче займов, которое можно внести в колдоговор. В таком положении для сотрудников прописывают:

- кто именно может претендовать на заемные средства;
- за счет каких источников они выплачиваются;
- максимальный срок и сумму займа;
- цели, на которые могут быть выданы деньги;
- условия займов – проценты или беспроцентная выдача (могут быть различными для тех или иных оговоренных целей);
- образец договора.

При этом обязательно заключается договор займа, подписываемый обеими сторонами, о какой бы сумме ни шла речь (ст. 808 ГК РФ). В тексте договора указывается, что работник, являющийся заемщиком, берет на себя обязательство перед организацией на выплату займа. Чаще всего фирма не требует процентов, но иногда такой пункт допускается – он также описывается в договоре. Сотруднику придется вернуть взятые средства досрочно, если он:

- уволится по своему желанию, не имея уважительных причин;
- будет нарушать трудовую дисциплину;
- использует взятые средства не по целевому назначению.

Проводки по субсчету 73.1:

– дебет 73.1, кредит 50 «Касса» (или 51 «Расчетный счет») – работнику выдана сумма, составляющая заем;

– дебет 73.1, кредит 91.1 «Прочие доходы» – начислены проценты на сумму займа;

– дебет 50 (51), кредит 73.1 – возврат сотрудником суммы займа и/или процентов по ней.

По каждому договору займа, то есть отдельному работнику, аналитический учет ведется отдельно.

Налоговый учет предоставленных работникам займов

Если организация ссудила своего сотрудника беспроцентно или предоставила льготные условия займа, позволив оплатить низкий процент, с точки зрения налогового законодательства работник получает доход в виде экономии средств. Это

материальная выгода, с которой следует платить налог на доходы для физических лиц – НДФЛ.

Эту сумму рассчитывают, как 75% ставки рефинансирования Банка России, с нее работник платит НДФЛ в размере 35%. Если заем выдается не на один, а на несколько месяцев, то НДФЛ нужно пересчитывать каждый месяц отдельно, если ставка рефинансирования изменялась.

Расчеты с персоналом по возмещению материального ущерба

Если в трудовом договоре работника прописана материальная ответственность, то в случае причинения ущерба с него может быть взыскана сумма, не превышающая его среднемесячный заработок. Такая ответственность называется ограниченной, именно она предусмотрена Трудовым кодексом РФ (ст. 241). Она наступает, если сотрудник:

- оказался виновен в порче имущества организации (неосторожно или по небрежности);
- утратил финансово важные документы;
- неправильно оформил такие документы;
- сделал брак в своей работе;
- похитил или допустил похищение материальных ценностей, за которые был ответственен;
- допустил недостачу.

Если заключен трудовой договор по ст. 243 ТК РФ, то вместо ограниченной материальной ответственности он несет полную.

Порядок и размеры взысканий

После того как установлен размер ущерба, руководитель в течение месяца выносит распоряжение о взыскании из заработной платы ответственного лица. Если время для распоряжения упущено, взыскивать деньги за причиненный ущерб разрешается уже только через судебное разбирательство. Фирма имеет право снимать с каждой выплаты зарплаты не более 20% (в некоторых особых случаях – до половины). Если ущерб вызван преступлением, удержание может составить 70%, но не более.

Работник вполне может внести сумму ущерба и по собственной воле. Это могут быть не только финансовые средства, но и, по договору с работодателем, имущество, аналогичное испорченному.

Что делать работодателю, если договора о полной материальной ответственности с работником не заключалось, а дозволенные удержания совсем не покрывают причиненного ущерба. Можно обратиться в суд: по его решению сотруднику могут присудить полную материальную ответственность либо оправдать его, отказать в иске. В последнем случае утраченную сумму ущерба придется списать на убытки.

Проводки по субсчету 73.2:

- кредит 73/2, дебет 94 «Недостачи и потери от порчи ценностей» – списание ущерба на работника, виновного в нем;
- кредит 73/2, дебет 98 «Доходы будущих периодов» – отражение разницы между суммой ущерба и суммой удержания из зарплаты;

- кредит 50 «Касса» (или 51 «Расчетный счет»), дебет 73.2 – внесение работником средств в счет материального ущерба;
- кредит 10 «Материалы» (41 «Товары»), дебет 73.2 – внесение работника в счет ущерба материалов (товаров);
- кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», дебет 73.2 – удержания суммы в счет ущерба из зарплаты сотрудника;
- кредит 94, дебет 73.2 – списание с сотрудника суммы материального ущерба;
- кредит 98, дебет 73.2 – отражение в составе операционных доходов разницы между взысканной суммой и полной стоимостью ущерба.

Аналитический учет по данному субсчету следует вести также по каждому работнику.

Список использованных источников

1. О бухгалтерском учете: федер. закон от 6.12.2011 №402-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Барышников Н.П. В помощь бухгалтеру и аудитору, ч. 1 и 2. –М.: Филинь, 2020. – 154 с.
3. Миляков Н.В. Бухгалтерский учет на предприятии. – М.: Инфра–М, 2021. – 319 с.
4. Настольная книга бухгалтера в 3 т. / Сост. В.М. Прудников. Т.1. – М.: ИНФРА–М, 2022. – 399 с.
5. Основы контроля / Бычкова С.М., Газарян А.В. и др.; Под. Ред. проф. Я.В. Соколова. – М.: Бухгалтерский учет, 2019. – 454 с.
6. Палий В. Палий В.В. Финансовый учет. В 2–х частях. –М.: ФБК–ПРЕСС, 2021. – 433 с.
7. Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. Самоучитель по бухгалтерскому учету. – М.: С–Петербург, «Издательский Дом Герда», 2021. – 233 с.
8. Анциферова, И.В. Бухгалтерский финансовый учет: учебник / И.В. Анциферова. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 558 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495750>. – Библиогр.: с. 554-555. – ISBN 978-5-394-01988-3. – Текст: электронный.
9. Керимов, В.Э. Бухгалтерский финансовый учет: учебник / В.Э. Керимов. – 6-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 686 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573193>. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02182-4. – Текст: электронный.
10. Официальный сайт журнала «Вопросы экономики» - <http://www.vopreco.ru/>

Железнякова Елена Александровна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Хайриддинова Латофат Хусниддин-кизи

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Формирование финансового результата и методы проведения анализа прибыли

Для оценки эффективности организации используется понятие «финансовый результат», который в современных условиях приобретает особое значение. Сегодня данный показатель используется в качестве ориентира, отражающего направление развития предприятия. Для любого предприятия получение прибыли означает признание рынком результатов его деятельности. Главное предназначение прибыли, как финансового результата деятельности предприятия, в современных условиях хозяйствования – отражение эффективности деятельности предприятия.

Elena A. Zheleznyakova,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Khayriddinova Latofat Husniddin kizi

Master's degree student of the Moscow International Academy

Formation of financial results and methods of profit analysis

To assess the effectiveness of the organization, the concept of “financial result” is used, which in modern conditions acquires special significance. Today, this indicator is used as a guideline reflecting the direction of the company’s development. For any enterprise, making a profit means that the market recognizes the results of its activities. The main purpose of profit, as a financial result of the company’s activities, in modern business conditions is to reflect the efficiency of the company’s activities.

Финансовый результат – это оценочный показатель, он отражает экономическую эффективность финансово – хозяйственной деятельности предприятия. Данный показатель представляет из себя прибыль либо убыток, формируемые в течение отчетного года.

Финансовый результат – это разница от сравнения суммы доходов и расходов предприятия. Превышение доходов над расходами - это прирост имущества, или прибыль. Превышение расходов над доходами - уменьшение имущества (убыток). Полученный предприятием за отчетный год финансовый результат в виде прибыли или убытка соответственно ведет к росту или уменьшению его капитала.

Прибыль как экономическая категория – это чистый доход, созданный в процессе материального производства в ходе предпринимательской деятельности

предприятия. На уровне предприятия в условиях товарно-денежных отношений чистый доход принимает форму прибыли. Предприятие устанавливает цену на продукцию и продает ее потребителю, получая при этом выручку. Однако факт получения выручки не означает получение прибыли. Для определения финансовых результатов необходимо сравнить выручку с расходами на производство и продажу (т. е. с себестоимостью).

Если выручка больше себестоимости, финансовый результат говорит о получении прибыли. Если выручка равна себестоимости, то предприятие смогло только возместить свои расходы на производство и продажу продукции. В данном случае продажа состоялась без убытков, однако и прибыль тоже отсутствует. Если расходы превышают выручку, предприятие получило убыток, или отрицательный финансовый результат. Это ставит предприятие в достаточно сложное финансовое положение, не исключающее банкротство.

Прибыль как важная категория рыночных отношений выполняет ряд функций:

- прибыль отражает экономический эффект, полученный в результате финансово хозяйственной деятельности предприятия;
- стимулирующая функция прибыли заключается в том, что она одновременно является финансовым результатом и основной составляющей финансовых ресурсов предприятия;
- прибыль является важнейшим источником формирования доходной части бюджетов различных уровней. Она поступает в бюджеты в виде налогов с целью финансирования общественных потребностей, выполнения государством своих функций и разных специальных программ.

В международных стандартах финансовой отчетности прибыль (убыток) определяют по следующим формулам:

$$П = Д - Р, \quad (1)$$

$$У = Р - Д, \quad (2)$$

где П - прибыль;

У - убыток;

Д - доходы,

Р - расходы.

Из приведенных формул следует, что если у предприятия нет расходов, то экономическая выгода - это увеличение его первоначального богатства (капитала) за счет получаемой прибыли.

Расходы - это уменьшение первоначального богатства (капитала предприятия), которое связано с его убытками. Таким образом, расходы являются потенциальными убытками предприятия, а доходы – его потенциальной прибылью, при этом экономическая выгода - это потенциальное увеличение капитала предприятия.

В соответствии с отечественными стандартами финансовой отчетности, конечный финансовый результат деятельности предприятия формируется из двух основных составляющих:

1. Финансовый результат от продажи продукции, товаров, работ, услуг (доходы по обычным видам деятельности);
2. Финансовый результат от прочих доходов и расходов.

Как видно, при формировании прибыли от продаж участвуют следующие составляющие основной производственной деятельности - выручка от продажи продукции и ее себестоимость. Величина прибыли от продаж характеризует всю производственную деятельность предприятия. Поэтому прибыль от продажи товаров, продукции, работ, услуг является наиболее значимым и важным показателем для каждого производственного предприятия.

Таблица 1 - Порядок формирования прибыли

Выручка от продажи товаров, продукции работ, услуг (за минусом НДС, акцизов и аналогичных обязательных платежей) (-) Себестоимость проданной продукции, товаров, работ, услуг
(=) Валовая прибыль
(-) Коммерческие расходы (-) Управленческие расходы
(=) Прибыль/убыток от продаж
(+) Проценты к получению (-) Проценты к уплате (+) Доходы от участия в других организациях (+) Прочие доходы (-) Прочие расходы
(=) Прибыль/убыток до налогообложения
(-) Налог на прибыль и иные аналогичные обязательные платежи
(=) Прибыль/убыток от обычной деятельности
(=) Чистая прибыль (нераспределённая прибыль (непокрытый убыток))

В состав доходов предприятия входят не только доходы и расходы от основного вида деятельности, но и прочие доходы и расходы. Чистая прибыль является важным показателем оценки не только основной производственной, но и финансовой деятельности предприятия.

Обобщая вышесказанное, финансовый результат представляет собой разницу между суммой доходов и расходов предприятия. Конечный финансовый результат (прибыль или убыток) формируется из прибыли от обычных видов деятельности, а также от осуществления прочих доходов и расходов.

Как стоимостная, финансовая категория, прибыль представляет собой и результат, и объект распределительных отношений. Выделим два вида распределительных процессов, осуществляемых на предприятии (рисунок 1).

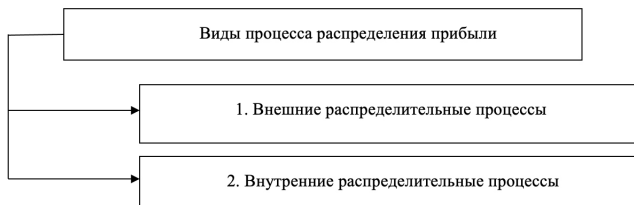


Рисунок 1 - Виды процесса распределения прибыли

Внешние распределительные процессы возникают с различными субъектами внешних отношений и опосредуют их интересы с государством, инвесторами, кредиторами, дочерними предприятиями, некоммерческими организациями. Они связаны с использованием прибыли предприятия, реализуются в форме реального движения денежных средств и оформляются первичными бухгалтерскими документами по учету движения денежных средств.

Внутренние распределительные процессы не сопровождаются движением денежных средств. Они связаны, с одной стороны, с определением стоимости ресурсов, формирующих себестоимость произведенной продукции, и используются как финансовые методы управления прибылью, оформляемых на основании учетной политики. С другой стороны, внутреннему распределению подвергается чистая прибыль предприятия, в результате чего формируются денежные фонды предприятия. Эти процессы оформляются бухгалтерскими расчетами на основании решений, принятых собственниками предприятия как владельцами вложенного капитала. В связи с этим нельзя не согласиться с тем, что принимаемые ими решения в целом складываются под воздействием экономических и личностных факторов. Отсюда следует, что распределительная функция финансов предприятий носит объективно-субъективный характер, а многие финансовые отношения предприятий имеют также этический аспект.

Объектом распределения является прибыль до налогообложения. В процессе распределения возникают следующие виды прибыли:

- 1) прибыль к изъятию в бюджет в виде налога на прибыль и иных обязательных платежей. На ее величину влияют как условия налогообложения, так и соблюдение предприятием финансовой дисциплины при расчетах с государством;
- 2) чистая прибыль – часть прибыли, остающаяся в распоряжении предприятия после всех расчетов с бюджетом. Она имеет многоцелевое назначение и используется как финансовый ресурс для удовлетворения интересов собственников, предприятия в обеспечении производственного развития, коллектива, реализации социальной ответственности бизнеса. Ее распределение остается исключительной прерогативой собственников предприятия.

В результате формируются следующие виды прибыли:

- потребленная прибыль как часть чистой прибыли, использованной в текущем периоде на цели потребления (выплату доходов собственникам, стимулирование персонала и иные формы изъятия);

– нераспределенная прибыль отчетного периода как часть чистой прибыли, остающаяся на накопление, по результатам ее использования на цели потребления в текущем периоде. Она формируется на счете 99 «Прибыли и убытки» с учетом использования прибыли. К ней могут быть присоединены дивиденды, реинвестированные акционерами в случае принятия высшим органом управления предприятием такого решения;

– нераспределенная прибыль прошлых лет – накопленная прибыль для капитализации за все периоды.

Таким образом, нераспределенная прибыль формируется из двух элементов: из прибыли, направляемой на накопление по результатам отчетного периода, и нераспределенной прибыли прошлых лет.

Методы анализа прибыли являются важной составной частью механизма управления прибылью. Анализ прибыли представляет собой процесс исследования условий и результатов ее формирования и использования с целью выявления резервов для повышения эффективности управления ею на предприятии. В научной литературе выделяют пять основных методов анализа прибыли предприятия.

По объектам исследования выделяют:

- анализ формирования прибыли;
- анализ распределения и использования прибыли.

По организации проведения выделяют:

- внутренний анализ прибыли;
- внешний анализ прибыли.

По масштабам деятельности выделяют следующие формы анализа прибыли:

- анализ прибыли по предприятию в целом;
- анализ прибыли по структурному подразделению (центру ответственности);
- анализ прибыли по отдельной операции.

По объему исследования выделяют:

- полный анализ прибыли;
- тематический анализ прибыли.

По периоду проведения выделяют:

- предварительный анализ прибыли;
- текущий (или оперативный) анализ прибыли;
- последующий (или ретроспективный) анализ прибыли.

Прибыль является конечным финансовым результатом деятельности предприятия. Предприятие может произвести большой объем продукции, однако, если она не будет реализована или реализована, но по цене, не обеспечивающей получение прибыли, то предприятие окажется в тяжелом финансовом состоянии.

Анализ прибыли предприятия включает:

- исследование изменений каждого показателя за текущий анализируемый период;
- исследование структуры соответствующих показателей и их изменений;
- изучение динамики изменения показателей финансовых результатов;
- выявление факторов и причин изменения показателей прибыли и их количественная оценка.

Главное внимание уделяется динамике прибыли от продаж, прибыли до налогообложения и чистой прибыли. При оценке прибыли до налогообложения находятся так называемые стабильные, устойчивые источники ее получения. Главным источником является прибыль от продаж, поэтому следует рассчитать долю прибыли от продаж в прибыли до налогообложения.

Реальный интерес для предприятия представляет его чистая прибыль, то есть прибыль, остающаяся в распоряжении после уплаты налогов и других обязательных платежей. Оценить эффективность работы предприятия можно не только по динамике чистой прибыли, но и по ее доле в прибыли до налогообложения. Рост чистой прибыли всегда является положительным результатом деятельности.

Список использованных источников

1. О бухгалтерском учете: федер. закон от 6.12.2011 №402-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Барышников Н.П. В помощь бухгалтеру и аудитору, ч. 1 и 2. –М.: Филинь, 2020. – 154 с.
3. Миляков Н.В. Бухгалтерский учет на предприятии. – М.: Инфра–М, 2021. – 319 с.
4. Настольная книга бухгалтера в 3 т. / Сост. В.М. Прудников. Т.1. – М.: ИНФРА–М, 2022. – 399 с.
5. Основы контроля / Бычкова С.М., Газарян А.В. и др.; Под. Ред. проф. Я.В. Соколова. – М.: Бухгалтерский учет, 2019. – 454 с.
6. Палий В. Палий В.В. Финансовый учет. В 2–х частях. –М.: ФБК–ПРЕСС, 2021. – 433 с.
7. Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. Самоучитель по бухгалтерскому учету. – М.: С–Петербург, «Издательский Дом Герда», 2021. – 233 с.
8. Анциферова, И.В. Бухгалтерский финансовый учет: учебник / И.В. Анциферова. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 558 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495750>. – Библиогр.: с. 554-555. – ISBN 978-5-394-01988-3. – Текст: электронный.
9. Керимов, В.Э. Бухгалтерский финансовый учет: учебник / В.Э. Керимов. – 6-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 686 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573193>. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02182-4. – Текст: электронный.
10. Официальный сайт журнала «Вопросы экономики» - <http://www.vopreco.ru/>

Завьялова Татьяна Владимировна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Бовшева Арина Александровна,

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Особенности учета готовой продукции и ее реализации

Объем производства и продажи готовой продукции является важнейшим показателем деятельности любого промышленного предприятия. В условиях ограниченных производственных возможностей и относительно неограниченном спросе на первое место выдвигается объем производств реализации продукции. Выпуск и продажа готовой продукции для организаций сферы материального производства является основным элементом предпринимательской деятельности и одним из основных этапов достижения цели такой деятельности - систематическое получение прибыли. Снижение уровня расчетной дисциплины приводит к росту дебиторской задолженности, в том числе просроченной.

Tatiana V. Zavyalova,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Arina A. Bovsheva,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Features of accounting for finished products and their sales

The volume of production and sales of finished products is the most important indicator of the activity of any industrial enterprise. In conditions of limited production capabilities and relatively unlimited demand, the volume of production and sales of products comes first. The production and sale of finished products for organizations in the sphere of material production is the main element of entrepreneurial activity and one of the main stages in achieving the goal of such activity - systematically making a profit. A decrease in the level of settlement discipline leads to an increase in accounts receivable, including overdue ones.

Готовую продукцию различные авторы рассматривают по-разному. Так, И.Е. Евстигнеев дает определение готовой продукции как конечного продукта производственного процесса организации. Это, по его мнению, изделия и полуфабрикаты, полностью законченные обработкой в данной организации, соответствующие действующим стандартам или утвержденным техническим условиям, принятые на склад или заказчиком.

В. Палий рассматривает готовую продукцию как материальные ценности, являющиеся конечным результатом производственного цикла.

Я.В. Соколов считает, что готовой признается продукция, которая прошла все стадии технологической обработки, укомплектована, соответствует установленным стандартам и сдана на склад готовой продукции.

Итак, готовая продукция – часть материально-производственных запасов предприятия, предназначенная для продажи и являющаяся конечным результатом производственного процесса, технические и качественные характеристики которой соответствуют нормативным документам, принятым на предприятии, или условиям заключенного с заказчиком договора.

Планирование и бухгалтерский учет готовой продукции ведут в натуральных, условно-натуральных и стоимостных показателях. Условно-натуральные показатели используют для получения обобщенных данных об однородной продукции. Например, количество выработанной каустической соды выражается в тоннах условного веса, консервов - в условных банках и т.д. Готовая продукция сдается с производства на склад в подотчет материально ответственному лицу. Крупногабаритные изделия и продукция, которая не может быть сдана на склад по техническим причинам, принимаются представителем заказчика на месте их изготовления, комплектации и сборки.

Организации изготавливают продукцию исходя из условий, заключенных с покупателями и заказчиками договоров, разрабатываемых плановых заданий по ассортименту, количеству и качеству подлежащей к выпуску продукции, постоянно уделяя большое внимание вопросам изучения спроса и конкурентоспособности продукции, а также расширения ее ассортимента.

Признаками готовой продукции, которые позволяют отличить ее от покупных товаров, незавершенного производства, сырья, материалов и т.п., являются: возникновение в результате производственной деятельности самой организации; завершение всех стадий обработки и комплектации; соответствие по техническим и качественным характеристикам, установленным требованиям (условиям договора, сертифицированным требованиям, требованиям ГОСТа и т.п.).

Конечная цель деятельности любой организации - реализация выпущенной готовой продукции. Это заключительный этап кругооборота ее средств, по завершении которого определяются результаты хозяйственной деятельности и эффективность производства.

В отличие от выполненных работ и оказанных услуг, готовая продукция выделяется в самостоятельный объект учета в связи с тем, что при производстве продукции момент завершения процесса производства и момент реализации имеют разрыв во времени.

Учет готовой продукции отражается на счете 43 «Готовая продукция». Этот счет используют, когда готовую продукцию учитывают по фактической себестоимости. Если для учета применяют нормативную или плановую, то можно использовать дополнительный счет 40 «Выпуск продукции (работ, услуг)». На счете 40 продукцию будут учитывать по плановой себестоимости, после чего списывать на счет 43 уже по фактической.

На счете 43 «Готовая продукция» не учитываются:

– готовые изделия, приобретены для комплектации (стоимость которых не

включается в себестоимость продукции предприятия) или в качестве товаров для продажи (их учет осуществляется на счете 41 «Товары»);

- стоимость выполненных работ и оказанных услуг на сторону (фактические затраты по ним списываются со счетов учета затрат на производство непосредственно на счет 90 «Продажи»);

- продукция, подлежащая сдаче заказчикам на месте и не оформленная актом приемки (остается в составе незавершенного производства).

Аналитический учет по счету 43 ведется по местам хранения и отдельным видом готовой продукции. В аналитическом учете готовая продукция оценивается по твердым ценам, которыми может быть плановая себестоимость, либо договорные цены. Отдельно учитывают разницы между фактической и плановой себестоимостью продукции или между договорными ценами и фактической себестоимостью.

В течение месяца определить фактическую себестоимость невозможно. Ведь она включает все затраты предприятия, которые возникают в процессе производства: общепроизводственные и материальные затраты, амортизацию, зарплату и др. Поэтому в момент передачи на склад готовую продукцию можно оприходовать в предварительной оценке или по нулевой стоимости.

В момент, когда продукция готова, ее перемещают из цеха на склад. Одновременно бухгалтер приходит эти изделия на счет 43 по нормативной себестоимости. Ее заранее устанавливают экономисты, технологи или другие специалисты компании, ответственные за расчет этих показателей.

Оприходование товаров по покупной стоимости - самый распространенный способ. Товары принимают к учету по фактической себестоимости. В нее входят цена, которую заплатили поставщику, затраты на предпродажную подготовку и дополнительные расходы, связанные с транспортировкой и заготовкой товара.

Оприходование товаров по учетной стоимости - это самый редкий способ. На счет 41 товары принимают уже по учетным ценам. В качестве учетной цены компания может установить любую величину. Например, договорные или планово-расчетные цены, фактическую себестоимость товаров за прошлый отчетный период и другие показатели.

В себестоимость проданных продуктов, изделий, услуг, товаров включают различные виды расходов. Себестоимость включает в себя затраты:

- связанные с изготовлением продукции, приобретением товаров, выполнением работ, оказанием услуг;

- с предоставлением имущества в аренду, прав на использование результатов интеллектуальной деятельности, участием в уставных капиталах других организаций (при условии, что направление относится к основному виду деятельности);

- суммы отклонений, претензий, поощрительных платежей, признанных в составе выручки по договорам строительного подряда в предыдущие отчетные периоды, если есть сомнения в поступлении;

- иные расходы.

Расходы считают исходя из цены договора с учетом скидки, не важно, в какой форме она предоставлена.

Основные проводки по учету затрат на производство и реализацию продукции приводятся в таблице 1.

Таблица 1 - Основные проводки по учету затрат на производство и реализацию продукции в бухгалтерском учете

Проводка	Расшифровка
1	2
Дебет 20 Кредит 02, 10, 16, 70, 69, 71, 60, 76, 28, 21, 29, 79, 23, 25, 26	Накоплены фактические расходы основных цехов
Дебет 43 Кредит 20, 23	Оприходована готовая продукция основных, вспомогательных и обслуживающих цехов и подразделений по фактической себестоимости
Дебет 90 субсчет «Себестоимость продаж» Кредит 43	Списана себестоимость продукции в момент реализации
Дебет 43 Кредит 40	Принята к учету готовая продукция по нормативной себестоимости
Дебет 40 Кредит 20	Начислена фактическая себестоимость готовой продукции
Дебет 90 субсчет «Себестоимость продаж» Кредит 40	Отражена сумма превышения фактической производственной себестоимости готовой продукции над ее нормативной себестоимостью
Дебет 20 Кредит 23	Отражена сумма фактической себестоимости завершенной производством продукции вспомогательного производства, отпущенной основному производству
Дебет 20 Кредит 29	Отражена сумма фактической себестоимости завершенной производством продукции обслуживающего производства при ее продаже сторонним организациям

Учет расходов предприятий, выпускающих продукцию (выполняющих работы, оказывающих услуги).

Производственные организации разделяют расходы на прямые и косвенные. Прямые списывают на счет 20 с кредита счетов затрат, которые непосредственно связаны с производством. Аналитический учет по счету 20 ведется по видам затрат и видам продукции (работ, услуг). Косвенные расходы собираются на счетах 25, 26, 23, 29. Их списывают в дебет счета 20 с кредита счетов 25, 26, 23, 29.

Все расходы, учтенные на счете 20, производственные организации включают в себестоимость готовой продукции.

При этом делают запись:

Дебет 43 Кредит 20 – выпущена готовая продукция.

Стоимость готовой продукции, реализованной покупателям, списывают в дебет счета 90 субсчет «Себестоимость продаж».

Компании, которые выполняют строительные работы или оказывают услуги, списывают затраты, учтенные на счете 20, в дебет счета 90 субсчет «Себестоимость продаж».

Произведенную продукцию (выполненные работы, оказанные услуги) организации оценивают по полной или сокращенной себестоимости. От выбранного метода оценки зависит порядок формирования себестоимости и ее учет.

Учет продукции (работ, услуг) по полной себестоимости.

При учете продукции (работ, услуг) по полной себестоимости в затраты включаются прямые и косвенные расходы.

Косвенные расходы учитывают на счетах 25 и 26. В конце месяца бухгалтер списывает их в дебет счета 20. При данном методе учета затраты на 26 счете можно отнести сразу в дебет счета 90 субсчет «Себестоимость продаж».

При системе учета продукции (работ, услуг) по сокращенной себестоимости в затраты на производство включают только прямые расходы. Косвенные расходы (общепроизводственные и общехозяйственные) бухгалтер ежемесячно списывает в дебет счета 90 субсчет «Себестоимость продаж» в полном объеме, минуя счет 20.

Таким образом, одним из основных разделов бухгалтерского учета является учет затрат на производство и реализацию продукции. Учет должен быть эффективным и правильно отражать затраты на производство. Выбор наилучшего варианта управления затратами является важным условием успешной деятельности предприятий, что позволяет достичь оптимального уровня затрат производства.

Список использованных источников

1. О бухгалтерском учете: федер. закон от 6.12.2011 №402-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Барышников Н.П. В помощь бухгалтеру и аудитору, ч. 1 и 2. –М.: Финишь, 2020. – 154 с.
3. Миляков Н.В. Бухгалтерский учет на предприятии. – М.: Инфра–М, 2021. – 319 с.

4. Настольная книга бухгалтера в 3 т. / Сост. В.М. Прудников. Т.1. – М.: ИНФРА–М, 2022. – 399 с.
5. Основы контроля / Бычкова С.М., Газарян А.В. и др.; Под. Ред. проф. Я.В. Соколова. – М.: Бухгалтерский учет, 2019. – 454 с.
6. Палий В. Палий В.В. Финансовый учет. В 2–х частях. –М.: ФБК–ПРЕСС, 2021. – 433 с.
7. Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. Самоучитель по бухгалтерскому учету. – М.: С–Петербург, «Издательский Дом Герда», 2021. – 233 с.
8. Анциферова, И.В. Бухгалтерский финансовый учет: учебник / И.В. Анциферова. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 558 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495750>. – Библиогр.: с. 554-555. – ISBN 978-5-394-01988-3. – Текст: электронный.
9. Керимов, В.Э. Бухгалтерский финансовый учет: учебник / В.Э. Керимов. – 6-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 686 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573193>. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02182-4. – Текст: электронный.
10. Официальный сайт журнала «Вопросы экономики» - <http://www.vopreco.ru/>

Калинина Анна Владимировна,
к.ф.-м.н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Шумагина Ольга Михайловна,
Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Особенности управления коммуникационными процессами

Коммуникации имеют огромное значение для успеха деятельности предприятий и представляют одну из сложных проблем менеджмента. Роль коммуникаций очевидна как на малых фирмах, так и в мощных компаниях и корпорациях. От эффективности коммуникационных связей и взаимодействий зависит будущее не только предприятия, как хозяйствующего субъекта на рынке, но также и людей, работающих на данном предприятии, а на глобальном уровне и благополучие всей страны в целом. Коммуникации оказывают огромное влияние на эффективность управления организаций и на ее функционирование в целом. Ведь если люди не смогут обмениваться информацией, ясно, что они не сумеют работать вместе, формулировать цели и достигать их.

Anna V. Kalinina,
Candidate of Physical and Mathematical Sciences, associate Professor of Economics,
management and marketing of the Moscow International Academy
Olga M. Shumagina,
Master's degree student of the Moscow International Academy

Features of communication process management

Communications are of great importance for the success of enterprises and represent one of the most difficult management problems. The role of communications is obvious both in small firms and in powerful companies and corporations. The future of not only the enterprise as an economic entity in the market, but also the people working at this enterprise, and at the global level, the well-being of the whole country depends on the effectiveness of communication links and interactions. Communications have a huge impact on the effectiveness of the management of organizations and on its functioning as a whole. After all, if people cannot exchange information, it is clear that they will not be able to work together, formulate goals and achieve them.

Для эффективного функционирования любой организации необходимо обеспечить надлежащую коммуникацию. Однако практика управления позволяет констатировать, что создание эффективной надежной системы обмена информацией, отвечающей требованиям полноты, достаточности, оперативности и гибкости, является одной из самых больших проблем в организациях.

Для того чтобы было налажено взаимодействие всех видов коммуникаций, нужно применять такой комплекс мер как система внутренних коммуникаций. Ведь каждый из этих видов не является идеальным. Как показывают исследова-

ния, эффективность горизонтальных коммуникационных связей приближается к 90%, в то время как вертикальных – только 20% (то есть лишь пятая часть информации). То есть, можно сделать вывод к организации поступает лишь малая доля информации от сотрудников.

Среди целей системы внутренних коммуникаций можно выделить следующие:

- организация эффективного руководства на всех уровнях;
- организация взаимосвязи между линейными и функциональными подразделениями;
- организация эффективной работы в коллективах подразделений, службах.

Идеальной моделью коммуникаций в организации является такая, когда все решения руководства доводятся до работников, а сами решения базируются на информации, поступающей из различных структурных подразделений при условии налаженных связей.

Вместе с созданием системы налаженных связей организация получает существенное уменьшение текучести кадров и корпоративные ценности. Это важно для организаций, имеющих территориально отдаленные подразделения.

Часто современные руководители пренебрегают налаживанием эффективных коммуникационных потоков внутри организации через занятость, собственное негативное отношение к коммуникационному взаимодействию, что негативно сказывается на имидже руководителя и процессе управляемости.

Некоторые зарубежные топ-менеджеры считают коммуникационное взаимодействие одним из сложных в организации, а неэффективные коммуникации – основной преградой для успеха компании.

Для того, чтобы построить эффективную систему коммуникации в организации нужно использовать все возможные ресурсы и каналы. Служба персонала должна заниматься своевременным информированием работников обо всех новостях, миссии, стратегии и целях организации. Для эффективных коммуникаций характерными должны быть ясность, простота, достоверность, что в целом будет способствовать их адекватному пониманию.

Учитывая невозможность эффективного функционирования коммуникационной системы без надлежащего управления ею, руководителям и менеджерам предприятия с целью формирования качественных коммуникационных систем нужно совершенствовать механизм управления на засадах определения целей и формирования управления системы коммуникаций.

Ради совершенствования коммуникации в процессе управления на предприятии нужно:

- четко определить потребность в информации каждого структурного подразделения и кожного рабочего места, регулировать информационные потоки в соответствии с решаемыми задачами, должно происходить взаимодействие руководителей и подчиненных;
- организация эффективной системы обратной связи;
- внедрение системы сбора предложений;
- информационные сообщения администрации предприятия;

– использование современных информационных технологий.

Руководители высшего уровня должны постоянно придавать управленческой деятельности более организованный характер: совершенствовать планирование массовых организационных мероприятий, собраний, совещаний, встреч с подчиненными, руководителями других предприятий.

Усиление горизонтального взаимодействия в организации осуществляется за счет создания единой информационной системы, системы электронного обращения. Развитие горизонтальных связей дает возможность каждому работнику сформировать собственное беспристрастное представление о деятельности организации и этим самым помочь почувствовать собственную причастность к ее деятельности. Таким связям присуща большая точность в информации, потому что люди более открыты с теми работниками, которые имеют одинаковый статус, чем перед руководством.

Наиболее распространенной формой коммуникаций внутри организацией является общее собрание. Для того чтобы служба персонала смогла быстро реагировать на жалобы или предложения, нужно постоянно анализировать состояние работников (проводить анкетирование), обращать внимание на отношение к политике руководства.

Современные службы персонала успешно используют следующие формы коммуникаций внутри организации: информационные стенды, официальные сайты организации с подробной (исчерпывающей) информацией, «горячие линии» и т.д.

Особенно эффективным инструментом с точки зрения коммуникации считается регулярное проведение пресс-конференций с первыми лицами организации в формате вопрос-ответ, видео трансляции важных сборов.

Эффективное функционирование и управление организации невозможно без налаживания процесса коммуникаций. Они создают условия для раскрытия деловых и профессиональных качеств работников, способствуют созданию творческого потенциала. Эффективная система коммуникаций представляет собой синтез теории организации, структуры управления, теории коммуникаций. Если же действовать некомпетентно в одной из сфер - это повлияет на все остальные сферы.

Коммуникации - жизненно важное звено между руководителем и подчиненными, они являются инструментом внутрисистемной координации, помогают получать информацию на всех уровнях управления. Исследования различных организационных структур показывают, что коммуникация играет важную роль в развитии организации как целостного организма. Каждый руководитель заинтересован в улучшении коммуникации. С помощью коммуникации реализуются цели компании, проводятся новые идеи, мотивация, осуществляется контроль за поведением членов группы. Коммуникации необходимы для утверждения авторитета и воли руководителя.

В научной литературе встречаются интересные результаты отечественных и зарубежных исследований методов управления коммуникациями на организационном уровне. По данному вопросу особого внимания заслуживает точка зрения В.Е. Ревы, который выделяет три метода управления коммуникациями: принуждение; убеждение; манипулирование.

Рассмотрим каждый из них более подробно. Информация, идущая через властные коммуникационные каналы, воздействует на индивида, группу, общество методом давления. Принуждение (давление) бывает экономическим, политическим, социальным и физическим. Оно связано с угрозой применения силы или непосредственным силовым воздействием. Давление может повлечь за собой конфликт и создать возможность открытого столкновения.

Несмотря на низкую эффективность властных форм коммуникативного воздействия, их применение в настоящем и будущем очевидно, поскольку власть – это авторитарная сила, обладающая реальной возможностью контроля за действиями людей, согласовывая противоречивые индивидуальные или групповые интересы, подчиняя их единой воле с помощью убеждения или принуждения.

Метод убеждения, по мнению В.Е. Ревы, является наиболее распространенным методом коммуникации. Он характеризуется воздействием на сознание личности через обращение к ее собственному критическому суждению. Процесс убеждения характеризуется как долгий и трудоемкий способ воздействия на индивида или группу людей. Современная научная мысль выдвигает две гипотезы. В соответствии с первой сила убедительности послания коммутатора возрастает, если он затрагивает или содержит в себе проблемы, вызывающие у людей личную заинтересованность.

Содержание второй заключается в том, что процесс убеждения происходит удачно по мере сотрудничества коммутатора и получателя информации.

Метод формирования заключается в формировании полезности сотрудничества, когда индивидуум или группа людей изменяют свои убеждения и готовы поступать по-другому. Следовательно, для того чтобы коммутатор нашел оптимальные пути сотрудничества с публикой, необходимо хорошо знать или изучить все те компоненты, которые принято называть «общественным мнением».

Основное отличие манипулирования как метода управления коммуникациями от убеждения заключается в том, что коммуникатор, воздействуя на сознание индивида, не оставляет последнему выбора, тогда как сотрудничество (основное условие эффективного убеждения) связано с добровольным выбором линии поведения.

Ряд ученых-экономистов предлагают иной подход к исследованию методов управления коммуникациями – через варианты передачи информации: локальные компьютерные сети; глобальная компьютерная сеть Интернет; протокол передачи данных TCP/IP; электронная почта; телеконференции.

По мнению М.А. Василика, в качестве методов коммуникации рассматриваются:

- процедура обжалования, которая позволяет работникам обратиться с жалобой к вышестоящему руководителю в обход своего непосредственного начальника. Данная процедура обеспечивает работнику защиту от произвола его непосредственного руководства и поощряет подачу жалобы. В настоящее время актуально на предприятиях создавать комитеты для рассмотрения жалоб;

- политика открытых дверей, т.е. сотрудники имеют открытый доступ к руководителю с целью доведения до него соображений;

– консультации, опрос общественного мнения, собеседования с работниками, увольняющимися из организации. Отдел кадров может значительно повысить эффективность восходящих коммуникаций посредством недирективных конфиденциальных коммуникаций, опросов мнения работников, интервью с работниками, увольняющимися из организации;

– партисипативные методы, которые заключаются в принятии решений с участием работников. Во многих исследованиях отмечается, что данная категория работников испытывает большее удовлетворение от работы, более предана своей работе и лучше работает, чем та, не вовлечена в процесс коммуникации;

– использование приемов активного слушания – наиболее простого и эффективного способа развития навыков слушания.

В своих трудах Н.Н. Григорьева в качестве методов управления коммуникациями рассматривает социальное взаимодействие, беседу, внутрисредовое взаимодействие, целевой обмен информацией, публичные технические средства (Интернет, почта, радио, кино и т.д.).

Организационно-распорядительные методы управления коммуникациями могут реализовываться в двух направлениях:

1) через воздействие на структуру управления (регламентация и нормирование коммуникационной деятельности);

2) через воздействие на процесс управления коммуникациями (организация выполнения решений, контроль).

Методы организационного воздействия основаны на применении в практической деятельности управления коммуникациями предприятия действующего законодательства, соблюдения требований устава.

Данные методы представляют собой форму организационного нормирования, предполагающую разработку правил внутреннего распорядка предприятия.

Распорядительные методы управления коммуникациями заключаются в прямом воздействии на управляемый объект посредством приказов и распоряжений, установлении ответственности, инструктаже сотрудников, координации работ и контроле исполнения.

Экономические методы управления коммуникациями на предприятии предполагают инструменты воздействия на внутрифирменные отношения и интересы сотрудников компании с целью достижения определенных желаемых результатов. К данной группе методов можно отнести премирование работников за достижение плановых показателей, привлечение новых клиентов, увеличение степени удовлетворенности потребителей и пр.

Социально-психологические методы управления коммуникациями – это способы осуществления управленческих воздействий на персонал, базирующийся на использовании закономерностей социологии и психологии. Группы людей и отдельные личности являются объектами воздействия этих методов.

По масштабу и способам воздействия социально-психологические методы управления коммуникациями можно сгруппировать в две группы:

1. Социологические методы, действия которых направлены на группы людей и их взаимодействие в процессе трудовой деятельности.

2. Психологические методы, которые воздействуют на личность конкретного человека.

Социально-психологические методы занимают особо важный сегмент в управлении коммуникациями на предприятии. Они позволяют установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявляют лидеров и обеспечивают их поддержку. С помощью социально-психологических методов определяется связь мотивации персонала предприятия с конечными результатами деятельности, разрешаются возникающие в коллективе конфликты. В конечном итоге социально-психологические методы управления коммуникациями повышают качество менеджмента в целом.

Данные методы распространяются на основные области управления коммуникациями: на процессы, технологии и людей.

Область управления коммуникациями «люди» включает в себя разработку и учет моделей поведения, ценностей, коммуникативных компетенций и мотиваций, для чего используются социально-психологические и экономические методы.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Балдин, К.В. Управленческие решения: учебник / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. – 9-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 495 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573213>
3. Ким, С.А. Теория управления: учебник / С.А. Ким. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 240 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 239 с.
5. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2019. – 302 с.
6. Дугина О. Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом. – 2021. - №12. - С. 40.
7. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. М.: Юнити-Дана, 2020. – 381 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2022. – 318 с.
10. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2021. – 199 с.

Кибук Татьяна Николаевна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Алдабаева Айжан Абаевна,

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Роль организационной культуры в повышении эффективности работы сотрудников организации

Понятие организационной культуры включает в себя весь спектр социально-го поведения работников, ценности и нормы, принятые в организации, а также внешнее проявление соблюдения норм (организационное поведение). Чаще всего подробное определение организационной культуры выглядит так: это совокупность ценностей, традиций, норм, верований, обычаев, воплощенных в разных аспектах деятельности организации, которые делают организацию уникальной. Организационная культура во многом определяет эффективность коммуникаций, помогает сократить издержки на дополнительные схемы связей, передающие информацию.

Tatiana N. Kibuk,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Aizhan A. Aldabayeva,

Master's degree student of the Moscow International Academy

The role of organizational culture in improving the efficiency of the organization's employees

The concept of organizational culture includes the entire spectrum of social behavior of employees, values and norms accepted in the organization, as well as the external manifestation of compliance with norms (organizational behavior). Most often, a detailed definition of organizational culture looks like this: it is a set of values, traditions, norms, beliefs, customs embodied in various aspects of the organization's activities that make the organization unique. Organizational culture largely determines the effectiveness of communications, helps to reduce the cost of additional communication schemes that transmit information.

Ключевой ценностью организационной культуры является ее мотивирующая роль для сотрудников. Носителями культуры организации являются люди – ее сотрудники.

Необходимо уделять особенное внимание восприятию сотрудниками ценностей и организационных норм. При этом организационная культура может быть явной – документально закреплённой в правилах и нормах поведения, а может быть неявной – поддерживаемой традициями и верой.

Ключевое место в анализе организационной культуры занимает такой элемент как сотрудники, так как именно они основной объект этого набора ценностей и установок, и они же его главные носители и распространители. Для определения образа работника могут быть использованы различные параметры, куда могут быть включены как требования к образованию, так и к внешнему виду.

Согласно концепции Г.М. Соломдиной, ключевое значение имеют нормы поведения сотрудников и то, как они определяют свое место в компании.

Правила поведения в корпорации описываются набором следующих характеристик:

1. Осознание себя, как элемента команды.
2. Ценности, определяющие вектор деятельности и правила в тех или иных ситуациях.
3. Преданность компании.
4. Коммуникации и стиль общения.
5. Правила распределения управленческих обязанностей.
6. Характер социальных контактов.
7. Внешний вид.
8. Культура еды.
9. Временные рамки.
10. Обучение новых работников, повышение квалификации.
11. Мотивация и поощрения.

Согласно двум американским исследователям Т. Питерсу и Р. Уотерману, есть определенный устойчивый ряд ценностей, который помог нескольким компаниям достигнуть успеха на рынке. В качестве базовых ценностей они отелльным образом выделяют такие, как открытость для потребителя, гибкость, преданность своему делу. Также, они предложили классификацию, которую можно представить следующим образом:

1. Взаимодействие:
 - имидж компании, направленный на коммуникацию с потребителями (внешняя среда, власть, общественность);
 - цели организации, отношения с клиентами;
 - ценности, направленные на коллектив и на его работу, включая распорядок и личное отношение к компании.
2. Функции:
 - выработка миссии организации;
 - осуществление управления, контроль за исполнением;
 - формирование символики.
3. Уровни:
 - определяющие, которые находят отражение в корпоративных ценностях;
 - дополнительные, которые создают психологический климат, соперничество или сотрудничество, влияют на инициативность, фора одежды, поведение.
4. Ценности:
 - положительные ценности, которые есть сейчас и будут нужны в будущем: образцы и модели поведения, которые способствуют достижению организа-

ционных ценностей;

– отрицательные ценности, которые есть сейчас, но не нужны в будущем: образцы и модели поведения, оказывающие отрицательное влияние на деятельность организации;

– положительные ценности, которых нет сейчас, но они будут нужны в будущем: отсутствующие пока образцы и модели поведения, оказывающие положительную мотивацию на сотрудников.

Отсутствие или недостаток внимания к развитию организационной культуры приводят к следующим тенденциям: у сотрудников такой структуры отсутствует представление о своей миссии, а именно на ее основе вырабатываются цели и критерии эффективности принимаемых решений. Миссия организации представляет набор концептуальных положений в обобщенной форме раскрывающих то, чему решила посвятить себя организация.

Миссия должна быть четко сформулирована с привлечением персонала и открыто представлена всем участникам организационной деятельности. Члены организации должны ясно представлять критерии оценки своей деятельности, которыми являются декларируемые и поддерживаемые менеджментом организационные ценности.

Это отражается на степени удовлетворенности, с какой подчиненные воспринимают условия трудовой деятельности, проявляется в мотивации сотрудников к труду.

Менеджеры всех уровней и неформальные лидеры также дезориентированы относительно поощряемых и не поощряемых руководством моделей поведения, что закономерно приводит к попыткам внедрения каждым из них на своем уровне управления системы оценок, основанных на индивидуальных культурных ценностях.

Это делает политику менеджмента противоречивой и приводит к конфликтам между формальными и неформальными лидерами.

Организационная культура включает в себя культуру управления. Культура управления, как и организационная культура в целом должна соответствовать направлению деятельности организации и тому, какой организация должна быть в идеале, то есть соответствовать стратегическим целям организации и способствовать их реализации.

Стратегия организации, опирающаяся на требования рынка и более подходящая при динамичном окружении, предполагает культуру, основывающуюся на индивидуальной инициативе, риске, высокой интеграции, нормальном восприятии конфликтов и широком горизонтальном общении.

Стратегия, диктуемая перспективами развития производства продукции, фокусируется на эффективности, лучшей работе при стабильном окружении. Она более успешна, когда культура организации предусматривает ответственный контроль, минимизирует риск и конфликты.

Организационная культура – важнейший элемент в структуре организации. Организационная культура определяет и направляет всю систему взаимоотношений с внешней и внутренней средой. От организационной культуры напрямую

зависит, во-первых, то как персонал организации взаимодействует с клиентами, и, следовательно, тот образ организации, который складывается во внешней среде. Во-вторых, от организационной культуры зависит стиль взаимоотношений внутри организации, и степень удовлетворенности трудом и эффективность организации в целом. Центральным элементом являются ценности организации, то есть они представляют собой ядро организационной культуры, так как на их основе вырабатываются нормы и формы поведения в организации.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Балдин, К.В. Управленческие решения: учебник / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. – 9-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 495 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573213>
3. Ким, С.А. Теория управления: учебник / С.А. Ким. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 240 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 239 с.
5. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2019. – 302 с.
6. Дугина О. Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом. – 2021. - №12. - С. 40.
7. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. М.: Юнити-Дана, 2020. – 381 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2022. – 318 с.
10. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2021. – 199 с.

Короткова Ольга Анатольевна,
Начальник отдела кадров
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Сергеев Сергей Николаевич,
Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Современные технологии подбора и расстановки персонала

Значение проблемы совершенствования процесса подбора и расстановки персонала выходит и в теоретическом, и в практическом аспектах на первый план не только потому, что от эффективности кадрового планирования во многом зависит успех работы на предприятии, но и достаточно сложным, неустойчивым положением трудовых коллективов в нынешнем состоянии отечественной экономики. В настоящее время процесс найма персонала эволюционирует: все больше организаций используют информационные технологии при поиске, подборе и оценке кандидатов. Они замещают собой традиционные методы, которые на данный момент начинают устаревать.

Olga A. Korotkova,
Head of Human Resources Department
of the Moscow International Academy
Sergey N. Sergeev,
Master's degree student of the Moscow International Academy

Modern technologies of personnel selection and placement

The importance of the problem of improving the process of recruitment and placement of personnel comes to the fore both in theoretical and practical aspects, not only because the success of work at the enterprise largely depends on the effectiveness of personnel planning, but also the rather complex, unstable situation of labor collectives in the current state of the domestic economy. Currently, the recruitment process is evolving: more and more organizations are using information technology in the search, selection and evaluation of candidates. They replace traditional methods, which are currently becoming obsolete.

Во многом успех деятельности организации зависит от тех людей, которые там работают и насколько эффективен каждый из сотрудников на своем рабочем месте. Но по-прежнему велико количество ошибок, совершенных при назначениях людей на определенные должности, и каждая из таких ошибок обходится организации очень дорого. Возможно, пройдет изрядно много времени, до того, как станет понятно, справляется ли назначенный сотрудник со своими обязанностями. Найм персонала - это один из важных элемент в кадровой политике, и он же является заключительной частью фазы отбора кандидатов.

Наем на работу представляет собой определенный ряд действий, который направлен на привлечение кандидатов, наделенными всеми теми качествами, необходимыми определенной организации для достижения поставленных целей. Управление персоналом начинается с привлечение на работу.

Набора кадров как процесс включает в себя:

- совокупный анализ потребности в кадрах (в настоящем и в будущем);
- формулировка требований к персоналу. Подразумевает точное определение того, кто необходим организации, с помощью анализа работы (должности и рабочего места), подготовить описания данной работы, а также определить точные сроки и определенные условия набора сотрудников;

- определение, из каких основных источников будет поступать кандидаты;
- выбор наиболее подходящей методики для оценки отбора кадров.

Как правило, основные источники набора персонала разделяют на:

- внутренний - это работники предприятия, имеющие возможность, желание, необходимость и способности занять вакансию недавно открывшуюся;
- внешний - претенденты, которые имеют профессиональные навыки и соответствующее требуемое образование, но трудоустроенные на других предприятиях, или же временно неработающие, а также те, кто находится в статусе выпускников учебных заведений.

Если внутри компании поиск претендента на конкретную должность не эффективен, то есть не дает положительных результатов, тогда руководителям следует обратиться к внешнему источнику набора. При этом необходимо учесть всю специфику и уровень закрываемой вакансии, и кроме того возможности организации.

Подбор персонала - это искусство, в котором используются те или иные технологии подбора персонала для достижения поставленных задач. Поиск и отбор сотрудников не является четкой, отработанной операцией, а в каждом определенном случае это уникальная программа. Не менее важно учитывать опыт работы, навыки, возраст кандидата, знать все нюансы работы каждого отдела, существующего на предприятии.

Рассмотрим технологии подбора персонала.

Реклама в специализированных СМИ. Если соискатель узнает о вакантной должности с помощью сайта компании или из специализированного издания - это, несомненно, будет говорить о его серьезность в подходе к делу.

Образовательные учреждения различного типа. Следует сказать о том, что во многие университеты, а также организации по проведению курсов повышения квалификации включают в себя службы, помогающие трудоустройству своих выпускников.

Государственные службы занятости. Многие службы владеют общей базой данных, которая превосходит банк кандидатов различного коммерческого агентства по количеству соискателей. Кадровые агентства. На современном рынке многие агентства дополнительно проводят еще и предварительную работу с определенными соискателями, для того чтобы отсеять непригодных кандидатов.

Случайные кандидаты. Очень часто осуществление найма персонала происходит из числа тех, кто самостоятельно обратился в компанию по поводу вакантных должностей. Однако здесь отсутствует вероятность того, что случайные кандидаты могут быть источником высококвалифицированных кадров для организации.

Рекрутинг - современный способ отбора кандидатов, при котором отбор производится на распространенные профессии. Чаще всего сюда относят специалистов линейного уровня. Данная технология заключается в правильном описании вакансии и размещении в тех местах, где будет наибольшее количество заинтересованных кандидатов. В данном случае основной упор ставится на кандидатах в активном поиске работы.

Подбор руководителей или как его называют executive search. Ориентировано это направление на поиск руководителей высшего звена, а также профессионалов высокого уровня. Этим же способом ищутся сотрудники на редкие должности. Executive Search, в отличие от предыдущей технологии, подразумевает более активный поиск соискателей, даже если они в данный момент не ищут работу. Данная технология на данный момент является наиболее эффективной, и часто используемой частными агентствами по поиску кадров.

Скрининг - самый быстрый, не требующий больших денежных вложений. Суть этой технологии заключается в оценивании кандидата по определенным формальным признакам. Личностные качества и особенности кандидатов не исследуются.

Метод headhunting или «охота за головами». Принцип действия этого метода предполагает «переманивание» нужного специалиста в определенной области из одного предприятия в другое. Для данного способа необходима помощь сторонних компаний, которые и занимаются переманиванием, т.к. процесс переговоров является творческим и трудоемким. Основная задача «охотника» заключается в предложении этому кандидату наиболее выгодных условий в другой компании. Естественным завершением в процессе подбора работников в организацию является отбор персонала в соответствии с потребностями компании в человеческих ресурсах.

Как видим из проведенного анализа базовая модель рекрутинга подвергнется сегодня трансформации. Так, прогнозируется распространение новой, очень динамичной модели рекрутинга, которая в значительной мере будет основываться на датологии (data science) и технологии искусственного интеллекта (AI).

Традиционная модель, в рамках которой люди, активно ищущие работу, подают заявления на вакансии, рекламируемые компанией, уступит место подходу «Find & Engage». Первый элемент уравнения «find» (находить) означает анализ больших массивов данных пула «искателей» и формирование списков наиболее подходящих кандидатов, экстраполяцию значимых закономерностей и расчет степени открытости индивидов к восприятию новых возможностей по трудоустройству. В свою очередь, элемент «engage» (захватывать) указывает на то, что формирование отношений вновь становится стержнем рекрутинга. Нужно понять личные приоритеты и стремление кандидата, а также, что в его понимании означает успешное завершение рекрутингового процесса. Организации будут рабо-

тать над методологией конвертирования полуструктурированных данных резюме и описаний должностных обязанностей в унифицированный формат, что должно существенно ускорить процесс предварительного отбора претендентов.

Еще одной современной тенденцией является использование виртуальной реальности. Сейчас некоторые организации проводят виртуальные туры, чтобы дать кандидатам представление об операционной среде и организационной культуре.

Таким образом, современными технологиями подбора и найма персонала в организацию являются: реклама в специализированных СМИ; образовательные учреждения различного типа; государственные службы занятости; кадровые агентства; случайные кандидаты; рекрутинг; executive search; скрининг; метод headhunting или «охота за головами».

Современные методы подбора персонала включают различные подходы. Рассмотрим их подробнее.

Пассивный рекрутинг. Это классический подход в поиске работников. Он предполагает публикацию объявлений о вакансии в СМИ, на job-сайтах, досках объявлений, в специализированных группах в соцсетях и т.д. Можно также сотрудничать с городскими центрами занятости или посещать ярмарки вакансий в поисках нужного специалиста. Далее необходимо будет провести работу с кандидатами, которые дали отклик на объявление:

- «отсеять» неподходящие анкеты/резюме;
- выбрать несколько претендентов;
- провести собеседование, интервью, в некоторых случаях - дать тестовое задание или испытательный срок;
- утвердить окончательную кандидатуру.

Активный рекрутинг (прямой поиск). Активные методы поиска персонала применяются в случаях, если необходим человек на руководящую должность, эксклюзивный специалист на сложную вакансию. Также стратегия применяется, если пассивный поиск не дал результатов (среди откликнувшихся невозможно выбрать хорошего специалиста).

Суть такого рекрутинга в том, что работодатель ищет не только среди активных соискателей, но и среди трудоустроенных граждан. Иногда ведется «охота» на конкретного эксперта (то есть, вы знаете его фамилию, и делаете шаги, чтобы привлечь в свою компанию).

Хэдхантинг (точечный поиск).

Хэдхантинг – это разновидность активного рекрутинга, при котором работодатель самостоятельно ищет ценных кадров. Как это можно сделать в рамках малого бизнеса? Например, вам нужен хороший мастер по маникюру в салон красоты. Для этого можно посещать разные beauty-студии под видом клиента, а затем понравившегося человека пригласить на работу. Конечно же, чтобы специалист согласился, ему нужно предложить более высокую заработную плату, хорошие условия работы и пр.

Exclusive search (переманивание конкретных сотрудников). Этот способ похож на предыдущий, с той разницей, что работодатель не просто ставит целью перема-

нить абстрактного профессионала, а «охотится» за конкретным человеком.

Прелиминаринг. Стратегия подходит для тех, кто готов обучать персонал. Методика подбора персонала прелиминаринг подразумевает привлечение студентов ВУЗов, молодых специалистов на стажировку и обучение, с последующим трудоустройством. Основные способы рекрутинга, их достоинства и недостатки отражены в таблице 1.

Таблица 1 - Основные способы рекрутинга, их достоинства и недостатки

	Пассивный рекрутинг	Хэдхантинг и Exclusive search	Прелиминаринг
Плюсы	недорогой и простой способ	поможет найти эксклюзивных специалистов своего дела	помогает сформировать прочный и мотивированный трудовой коллектив
Минусы	большой поток претендентов, потребуется много времени для работы с анкетами, проведения собеседования и т.д.	трудоемкий процесс, который требует знаний стратегии и тактики переманивания кадров	процесс обучения и стажировки трудоемкий и затратный по времени
Особенности	не всегда пассивные способы дают результат. В некоторых случаях необходимо запускать рекламные кампании, делать привлекательные ролики, заказывать рекламу на телевидении и радио	необходимо разработать пакет преимуществ, благодаря которым интересные кандидаты согласятся на предложение о вакансии	есть риск, что выученные сотрудники перейдут к конкурентам, которые предложат более выгодные условия

Какие бы виды подбора персонала не использовал работодатель, для положительного результата необходимо придерживаться четкого алгоритма. Опишем этапы и различные инструменты, которые помогут правильно выбрать кандидатуру.

Просмотр резюме

Резюме – это первое, с чего начинается оценка кандидата. Должны насторожить ошибки и не состыковки, отсутствие конкретных фактов (достижения, показатели работы), а также длительный простой в карьере.

Сбор информации

После того, как отобрали несколько подходящих резюме, нужно собрать небольшое досье на каждого из претендентов. Самый простой способ – связаться с предыдущими работодателями и задать пару вопросов. Важно убедиться в том, что соискатель не был уволен по статье, за ним не числятся нарушения, долги перед компанией и другие «грехи».

Телефонное интервью

Есть два вида интервью при подборе персонала – телефонная беседа и личная встреча. Лучше всего использовать оба типа. В ходе телефонного разговора можно составить первое мнение о человеке, задать важные вопросы и оценить, насколько ответы соответствуют вашему представлению о будущем сотруднике. В результате трех предыдущих этапов «отсеется» примерно 95% соискателей, и можно будет приглашать оставшихся кандидатов на беседу в офис.

Личное собеседование

Нужно подготовить перечень вопросов, которые важны для будущей вакансии. Также нужно интересоваться достижениями человека в работе и жизни. Это должны быть конкретные показатели, доказывающие результативность сотрудника. Например, объемы продаж, стаж, количество выполненных заказов, количество пройденных курсов повышения квалификации и т.д.

Тестирование или профессиональная проверка

Различные психологические тесты помогут понять, насколько человек морально устойчив, имеет ли лидерские качества и способности к анализу. Также не лишним будет провести профессиональную проверку.

Испытательный срок

Обычно хватает 1-2 месяцев, чтобы убедиться в квалификации человека. Если за этот период работник не оправдал ожиданий, его можно законно уволить, заплатив оговоренную ранее сумму оклада.

Расстановка кадров - важнейший элемент системы управления персоналом. От того, насколько каждый из соискателей или сотрудников соответствует требованиям должности, зависит эффективность работы компании.

Расстановка персонала, в полной мере отвечающая принципам целесообразности, позволяет в максимальной степени раскрыть деловой и творческий потенциал каждого сотрудника и, одновременно, повысить производительность и, соответственно, прибыль компании только за счет рационального распределения имеющегося кадрового резерва.

Рациональная расстановка персонала в организации позволяет достичь нескольких целей:

- рабочие места заполняются соответствующими работниками;
- в каждом структурном подразделении формируется активно действующая самоуправляющаяся команда;
- для каждого работника создаются условия для профессионального роста;
- повышается мотивация, производительность труда и лояльность работников, что особенно важно в условиях кризиса.

Роль службы по персоналу в оптимальной расстановке кадров на предприятии трудно переоценить. В силу своих управленческих обязанностей работники этой

службы имеют полное и объективное представление о способностях и деловых качествах каждого сотрудника, и могут соотнести их с кадровыми потребностями каждого подразделения организации. Конечно, в процессе эффективного распределения кадров должны принимать участие и руководители всех уровней. Их оценку деловых качеств работников, находящихся у них в подчинении, необходимо учитывать в процессе сбора информации о персонале и ее анализа.

Расстановка кадров на предприятии должна осуществляться на научной основе, с использованием современных методов. Так, например, можно использовать методы подбора и расстановки кадров, базирующиеся на бизнес-психологии. К ним относится метод метапрограммного профиля, основанный на составлении и анализе метапрограммного портрета человека. С помощью этого метода можно определить стиль мышления сотрудника и спрогнозировать, насколько эффективно он сможет выполнять ту или иную работу, каков его психологический ресурс.

Для получения психологического портрета личности может использоваться и метод видеокomпьютерного анализа. В качестве исходной информации при таком тестировании используют цифровой фотопортрет человека. По этому изображению с помощью специального программного обеспечения можно получить личностную и профессиональную характеристику испытуемого, в том числе сведения о его коммуникабельности, лояльности к организации, склонности к «двойным стандартам» и пр.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Балдин, К.В. Управленческие решения: учебник / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. – 9-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 495 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573213>
3. Ким, С.А. Теория управления: учебник / С.А. Ким. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 240 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 239 с.
5. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2019. – 302 с.
6. Дугина О. Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом. – 2021. - №12. - С. 40.
7. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. М.: Юнити-Дана, 2020. – 381 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2022. – 318 с.
10. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2021. – 199 с.

Лапин Александр Андреевич,
кандидат политических наук, ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Марандюк Игорь Васильевич,
Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Молодежная политика – приоритетное направление государственных программ

На муниципальном уровне формируется целостная система социальной поддержки молодежи, ее обучения и трудоустройства, которая создает возможности регулирования процессов молодежной миграции, обеспечения защиты прав и реализации интересов молодых людей, поддержки молодых семей. В качестве инструмента реализации молодежной политики на местном уровне используется участие молодежи в процессах принятия решений местными органами власти через консультирование или создание молодежных парламентов, участие в работе студенческого самоуправления, общественных объединений, в том числе молодежных организаций при взаимодействии с политическими партиями, местными органами власти.

Alexander A. Lapin,
Candidate of Political Sciences of the Moscow International Academy
Igor V. Marandyuk,
Master's degree student of the Moscow International Academy

Youth policy is a priority direction of state programs

At the municipal level, an integral system of social support for young people, their education and employment is being formed, which creates opportunities for regulating the processes of youth migration, ensuring the protection of the rights and interests of young people, and supporting young families. As a tool for implementing youth policy at the local level, the participation of young people in decision-making processes by local authorities is used through consulting or the creation of youth parliaments, participation in the work of student self-government, public associations, including youth organizations in interaction with political parties, local authorities.

Качество молодежной политики государства – это, по сути, показатель политической зрелости власти и общества, их дальновидности, отражение реальных целевых установок, определяющих будущее развитие страны. Именно в ней заложен глубинный потенциал и сам смысл существования народа и государства.

Наш президент Российской Федерации свою приверженность идее всемерной поддержки молодежи подчеркивал многократно, отмечая приоритетность и важность этой сферы, необходимость ее трансформации в серьезный общественный институт, способный стать фундаментальной основой будущего общества.

Прошлый год был объявлен годом молодежи, а на заседании Госсовета с уча-

ствием Президента подводились промежуточные результаты практической реализации основных направлений молодежной политики.

Обобщенно наиболее значимые достижения выглядят следующим образом: молодежная политика получила закрепление в Конституции как одно из направлений работы Правительства; принят базовый закон, диверсифицировавший функцию реализации молодежной политики.

Теперь, наряду с Росмолодежью, за это ответственны Минпросвещения, Минтруд, Минстрой, Минкультуры, Минобрнауки, Минспорта и другие ведомства; непосредственная ответственность за результаты работы с молодежью возложена на курирующих направление заместителей министров; ответственные определены в госкорпорациях, а в вузах появилась должность проректора по молодежной политике; в структуре органов региональной власти созданы самостоятельные ведомства, наделенные полномочиями по реализации молодежной политики.

Среди главных направлений, подлежащих приоритетному развитию, пожалуй, выделяются следующие:

- трудоустройство молодежи, включая подростков. Программа занятости молодежи до 2030 года принята, но для ее исполнения нужно устранить ряд барьеров (например, создать адекватную правовую основу);

- профессиональная ориентация молодежи. Направление крайне важное, т.к. необходимо помогать школьникам и студентам в выборе профессии. Уже есть переход от простого прохождения тестов к углубленной профориентации, в рамках которой проходит знакомство молодых людей с разными профессиями на основе ознакомления с контентом, размещаемым в Интернете, общения с практиками, проведения экскурсий в мир профессии, стажировок для студентов, развития системы целевого обучения и т.д. Уже работает проект профориентации «Билет в будущее», в котором участвует более миллиона школьников;

- поддержка детей-сирот, молодых людей с ОВЗ, подростков, нуждающихся в реабилитации после отбывания наказания за совершенное преступление, т.е., с теми, у кого возникли серьезные жизненные проблемы и кому крайне необходима помощь общества;

- поддержка молодых и многодетных семей в решении жилищного вопроса. Это – приоритет государственной политики. Об этом Президент напоминает регулярно;

- развитие муниципальной молодежной инфраструктуры. Для этого Росмолодежи запустило программу «Регион для молодых»;

- работа с интернетом. Здесь огромный потенциал: через создание и размещение увлекательного контента формировать у молодых людей духовно-нравственное «здоровье», позитивный настрой, желание стать неотъемлемой частью своей страны и народа. Этим занимается Институт развития интернета и общества «Знание».

Многих волнует вопрос финансирования разрабатываемых программ и реализуемых мероприятий. Обычно он самый болезненный. Поскольку глава государства справедливо считает, что успех на федеральном уровне зависит от успехов в регионах, финансирование региональных Программ не должно отставать

и осуществляться по остаточному принципу. Так, в субъектах начала работать программа «Регион для молодых», в рамках финансирования которой, в течение трех ближайших лет, региональные власти будут иметь возможность на конкурсной основе получить 15 млрд рублей дополнительного финансирования. Целевое предназначение этих средств - обеспечение качественного обновления смысловых и содержательных основ молодежной политики, вовлечения в созидательную, общественно полезную деятельность максимальное количество молодых людей.

Молодежная политика государства является не только одним из главных направлений деятельности государства, но также основополагающим обстоятельством множества сторон социально-экономической и политической жизни в Российской Федерации. Молодежную политику можно трактовать как стратегию, ориентированную исключительно на молодых людей, т. е. включающую в себя такие элементы, как программы организации досуга, мобильность, волонтерское движение, программы работы с молодежью, информация для молодежи, платформы для участия молодых людей в процессе принятия решений и т. д. При такой трактовке молодежная политика по возможности подлежит координации с другими областями политики, имеющими отношение к молодежи.

Молодежная политика включает в себя как положения и программы, ориентированные на все молодое поколение, так и меры, рассчитанные на конкретные группы молодежи, например, на экономически уязвимых молодых людей или на жителей сельской местности.

Потенциал молодежи, а также степень его соответствия потребностям страны и сложившимся условиям обуславливаются эффективностью молодежной политики. Назрела острая необходимость в пристальном внимании к молодежи со стороны государства, для системного разрешения ее проблем, что связано с поиском новых путей и форм стимулирования политической и правовой активности молодого поколения, разработкой новой концепции формирования политической и правовой культуры молодежи с целью трансформации ее активности в социально-полезном направлении.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2022. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и

- муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2021. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2022. – 355 с.
 6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
 7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2021. - 314 с.
 8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2022. - 334 с.
 9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
 10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Нацубидзе Александр Сергеевич,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Кагаленок Иван Иванович,

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Методические подходы к проведению оценки эффективности управления персоналом

При рассмотрении вопросов эффективности деятельности предприятий необходимо уделять внимание поискам наиболее эффективных форм управления, внедрение направлений в условиях современного высоко конкурентного рынка. Эффективность функционирования любого предприятия зависит в первую очередь от уровня квалификационной подготовки персонала, от политики управления персоналом. Основу управления любого предприятия в современных условиях составляет эффективность работы персонала. Сегодня существует определенная специфика в системе управления персоналом, которая должна учитываться при разработке эффективной кадровой стратегии.

Alexander S. Natsubidze,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Ivan I. Kagalenok,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Methodological approaches to assessing the effectiveness of personnel management

When considering the issues of efficiency of enterprises, it is necessary to pay attention to the search for the most effective forms of management, the introduction of directions in the conditions of the modern highly competitive market. The effectiveness of the functioning of any enterprise depends primarily on the level of qualification training of personnel, on the personnel management policy. The basis of the management of any enterprise in modern conditions is the efficiency of the staff. Today there is a certain specificity in the personnel management system, which should be taken into account when developing an effective personnel strategy.

Отличительная черта трудового процесса заключается в его ориентировке на результат. Целью всегда является продукт, то есть материальное или идеальное благо, необходимое для удовлетворения потребностей отдельного человека, группы людей или общества в целом. Во время трудовой деятельности человек формирует свое отношение к реальности и создает себе место в действительном предметном мире. Неудивительно, что эта деятельность обладает рядом комплексных составных черт и сложных характеристик.

Существуют две стороны трудового процесса: объективная и субъективная. Объективная сторона, в свою очередь, состоит из предмета, условий, задач и результатов труда. Также трудовая деятельность разделяется на виды в зависимости от ряда различных характеристик и подходов.

В любом виде трудовой деятельности существуют две составляющие стороны, которые называются объектом труда и его субъектом. Объективная сторона не зависит от индивидуума и является общественной нормой процесса, включающей в себя установленную и четко ограниченную структуру и состав деятельности. Объектом труда называют нормативные характеристики, количество и структуру операций, необходимых в той или иной профессии.

Субъективной стороной труда называют его психограмму, то есть психологическую грань, которая во многом зависит от личностных качеств человека и его отношения к объекту деятельности. Субъектом является набор человеческих качеств, необходимых личности для успешного осуществления трудового процесса.

Такие характеристики, как профпригодность, творческая направленность, стрессоустойчивость, амбиции и мотивация, составляют субъективную сторону процесса и являются не только предпосылками для успешной трудовой деятельности, но и прямым ее результатом.

Объект и предмет труда часто воспринимаются как синонимы, однако понятие объекта гораздо шире и включает в себя ряд характеристик. Они могут различаться в зависимости от профессии и рода деятельности. В объективный состав трудового процесса входят следующие составные части:

- предмет труда;
- задачи деятельности;
- условия;
- необходимые действия;
- средства и орудия;
- результат процесса.

Предметом труда является любой материальный объект, явление, идея или информация, находящиеся под воздействием деятельности человека с целью преобразования и превращения их во благо. Некоторые академические источники считают термин синонимичным с «предметной областью», что является, по сути, неверным предположением. Так же как и в случае с объективной стороной, предметная область – понятие гораздо более широкое.

Оно покрывает широкий спектр характеристик, которые представляют собой весь профессиональный опыт и его составляющие, а не только средства и предметы труда. Как и в случае с объектом, являющимся простым понятием, входящим в более сложное и комплексное, предметная область включает в себя предмет, средства, а также объективную и эмоциональную сторону процесса. В то же время предметом труда является материальная или идейная основа готового продукта. Фактически это то, из чего сделан конечный результат.

Практически каждый человек способен на различные виды трудовой деятельности – от простого производства материальных продуктов до творческой самореализации в создании идеальных благ. Каждый вид деятельности, вне зависимости

от сложности и результатов, является источником самообразования, социального и личного опыта и развития.

Процесс производства любой продукции представляет совокупность взаимосвязанных процессов труда. Под процессом труда понимается целесообразная деятельность человека, который с помощью средств труда вносит заранее намеченные изменения в предмет труда.

Средства труда - это то, с помощью чего человек воздействует на предмет труда (машины, устройства, приспособления, сооружения, здания, производственная площадь).

То, на что направлена целесообразная деятельность человека, называется предметом труда. Предметом труда для рабочего является сырье, полуфабрикаты, изделие или партия изделий, машина или группа машин; для специалистов и служащих - информация, которая принимается (устно или письменно), перерабатывается (вручную или с помощью машин), выдается (устно или письменно) в виде переработанной или качественно иной информации.

Любой процесс производства состоит из производственных стадий, характеризующихся технологической законченностью, специфической технологией, оборудованием и профессионально-квалификационным составом рабочей силы.

На каждой новой стадии предмет труда переходит в качественно-новое состояние. Под действием различных механических, физических, биологических, химических, естественных процессов, исходное сырье приобретает совершенно новые качества.

Производственная стадия может состоять из одного или нескольких частичных процессов труда. Частичный процесс труда - это часть процесса производства, включающая разные операции, которые выполняются одним рабочим на рабочем месте. В большинстве случаев производственный процесс представляет собой производственную операцию. Поэтому часто понятия «частичный производственный процесс» и «производственная операция» нередко отождествляются.

Производственной операцией называется часть процесса труда, которая выполняется одним или группой рабочих на одном рабочем месте с помощью одних и тех же средств труда над одним и тем же предметом труда. Постоянство составных частей процесса труда является отличительной чертой производственной операции.

Во всем мире на рынке товаров и услуг существует большая конкуренция, ведется настоящая борьба за потребителя. И на то, какая организация будет более успешной, непосредственное влияние оказывает профессионализм специалистов, работающих в ней. Ни для кого не секрет, что человек работает более качественно тогда, когда его контролируют, поэтому оценка является важнейшей составляющей управления. Оценочные мероприятия способствуют выявлению не только проблем в работе специалистов, но и недочетов в системе управления учреждения. Это позволяет проводить корректирующую деятельность в сферах, в которых выявлены «шероховатости».

Регулярная и систематическая оценка положительно влияет на мотивацию, профессиональное развитие персонала. В результате оценочных мероприятий у

руководства появляются данные о профессионализме того или иного сотрудника, возникает возможность принимать решение о вознаграждении, продвижении, развитии или увольнении сотрудников.

Качественно проведенные оценочные мероприятия позволяют определить, насколько работник соответствует занимаемой им должности, его значимость для организации и, что немаловажно, формировать кадровый резерв.

Специальное подразделение либо сотрудник, отслеживая ситуацию на рынке товаров, услуг, изучая перспективные направления деятельности организации, может целенаправленно планировать кадровую политику, будь то повышение квалификации либо переквалификация конкретных сотрудников:

- мотивация персонала. Если оценка четко формализована, подкреплена стимулирующими санкциями, специалисты заинтересованы постоянно повышать квалификацию, что благоприятно сказывается на работе, статусе организации;

- построение корпоративной культуры. Посредством предъявляемых требований при оценке деятельности специалистов у последних формируется представление о стратегии деятельности организации, ее миссии. Каждый член коллектива понимает свою роль в «промахах» или процветании фирмы.

При разработке системы оценки очень важно учитывать категорию, функциональные обязанности персонала. Именно от этого зависят критерии, в соответствии с которыми будет производиться оценка конкретного работника фирмы.

Критерии, которые используются для оценки работников всех категорий, можно разделить на три группы:

- качество работы – наиболее значимый критерий оценки деятельности, так как именно от того, насколько качественный товар (услугу) выпускает (предоставляет) каждый сотрудник, зависит конкурентоспособность организации на рынке товаров (услуг). Выпуск некачественной продукции либо предоставление некачественной услуги могут не только повлечь финансовые потери организации, но и, что еще хуже, снизить авторитет предприятия среди потребителей, партнеров;

- количественные показатели – количество выполненной работы за единицу времени. Чаще всего они являются наиболее наглядными результатами труда для работодателя. Именно поэтому количественные показатели – наиболее распространенные критерии оценки;

- личностные характеристики работников являются крайне важными при оценке деловых качеств работников, их потенциальных возможностей. Зачастую, оценка личностных характеристик плохо формализована, носит субъективный характер. Во избежание этого, в организациях, где есть подразделения, отвечающие за развитие персонала, ведутся наблюдения за поведением сотрудников в различных рабочих ситуациях, проводятся диагностические мероприятия для оценки личностных качеств, которые необходимы для конкретной категории работников (например, коммуникативные качества, работоспособность, эмоциональная устойчивость).

Такие данные фиксируются с помощью графиков, диаграмм, таблиц и т.п. Данная информация может быть использована при отборе сотрудников для решения

стратегических задач фирмы, при формировании команд по решению различного рода проблем.

Несомненно, все три группы критериев имеют большое влияние на результативность работника. Однако, то, какой из них будет придаваться большее значение, а какой – меньшее, зависит от функциональных обязанностей специалиста.

Высокопрофессиональные сотрудники, мотивированные и способные к развитию – залог успеха любой торговой компании. В современных экономических условиях актуальным является вопрос – повышение эффективности каждого отдельного сотрудника компании. Сущность любой оценки – это выявление меры соответствия желаемого и действительного состояний объекта.

Система оценки позволяет измерить результаты работы и уровень профессиональной компетентности сотрудников, их потенциала в разрезе стратегических целей компании.

Комплексная система оценки персонала - это возможность не только отбирать кадры, соответствующие целям и корпоративным ценностям компании. Это инструмент, который позволяет выявить слабые и сильные стороны деятельности сотрудников, составить план дальнейшего развития, определиться с кадровым резервом и ротацией и мотивацией сотрудников. При грамотной организации оценка способствует построению открытой корпоративной культуры и доверительных отношений с руководителем.

Оценка служит для текущей материальной мотивации сотрудников. Она является источником данных для формирования справедливого дифференцированного вознаграждения. Она показывает влияние определенного сотрудника на результат. Вклад проведенной оценки персонала является основой для создания программы развития кадрового резерва и предоставления обратной связи, тем самым мотивируя персонал на долгосрочную работу в компании и уменьшая риски ухода лучших специалистов.

Очень важную роль оценка играет в укреплении корпоративной культуры и формировании корпоративной идентичности. Именно системная поэтапная реализация управления по целям (MBO) со встроенной системой оценки доводит до персонала понимание миссии и стратегии компании, через постановку конкретных целей и задач по методу SMART, с измеримыми критериями (KPI).

Важную роль играют финансовые KPI.

В зависимости от принимаемых фактических значений по каждому коэффициенту определяется значение переменной «Величины коэффициента».

Таблица 1 – Финансовые KPI деятельности предприятия

Коэффициент	Значение	Величина коэффициента
K1 (коэффициент автономии)	0,0-0,2	Очень низкий
	0,2-0,3	Низкий
	0,3-0,5	Средний
	0,5-0,7	Высокий
	0,7-1,0	Очень высокий

К2 (плечо финансового рычага)	0,0-0,2	Очень низкий
	0,2-0,4	Низкий
	0,4-0,6	Средний
	0,6-0,8	Высокий
	0,8-1,0	Очень высокий
К3 (коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами)	Менее 0,0	Очень низкий
	0,0-0,2	Низкий
	0,2-0,5	Средний
	0,5-0,7	Высокий
	Выше 0,7	Очень высокий
К4 (коэффициент текущей ликвидности)	0,0-0,7	Очень низкий
	0,7-1,0	Низкий
	1,0-1,5	Средний
	1,5-2,0	Высокий
	Выше 2,0	Очень высокий
К5 (коэффициент абсолютной ликвидности)	0,0-0,02	Очень низкий
	0,02-0,05	Низкий
	0,05-0,1	Средний
	0,1-0,2	Высокий
	0,2 и выше	Очень высокий
К6 (коэффициент рентабельности активов)	Менее 0,0	Очень низкий
	0,0-0,01	Низкий
	0,01-0,1	Средний
	0,1-0,2	Высокий
	Более 0,2	Очень высокий
К7 (коэффициент оборачиваемости активов)	Менее 0,3	Очень низкий
	0,3-0,5	Низкий
	0,5-0,8	Средний
	0,8-1,0	Высокий
	Выше 1,0	Очень высокий

В соответствии с принципом, заложенным при определении всех вышеуказанных показателей, чем выше фактическое значение, тем выше оценка общего состояния предприятия.

Таблица 2 - Сопоставление КРІ

Величина коэффициента	Финансовое состояние хозяйствующего субъекта
Очень низкий	Предельное неблагополучие
Низкий	Неблагополучие
Средний	Среднее качество
Высокий	Относительное благополучие
Очень высокий	Благополучие

Использование позволяет существенно повысить заинтересованность персонала в конечных результатах деятельности всей компании. Наибольшую эффективность критерии результативности КРІ в крупных торговых компаниях, имеющих разветвленную сеть.

Так как есть возможность отследить различия в работе структурных подразделений компании. Построение системы оценки помогает совершенствовать организационное развитие, через организационные отношения, так как условием внедрения и дальнейшей работы является четкая организационная структура, с системами подчинения, с должностными инструкциями, с системой делегирования полномочий.

Управление персоналом является одним из важнейших направлений в стратегии современного предприятия, поскольку в условиях развития высокотехнологичного производства роль человеческих ресурсов возрастает и предъявляются высокие требования к их способностям, к уровню знаний и квалификации.

Оценка эффективности управления персоналом - это систематический, четко формализованный процесс, который направлен на измерение издержек и выгод, связанных с программами кадровой деятельности и для соотношения их результатов с итогами деятельности предприятия прошедших отчетных периодов, с итогами других хозяйствующих субъектов и с поставленными целями предприятия.

Для определения эффективности действующей системы управления персоналом на предприятии, нужно определить показатели, которые позволяют произвести такую оценку.

Оценка эффективности управления персоналом по методике Масловой В.М. включает в себя две составляющие: экономическую эффективность, характеризующую достижение целей предприятия путем использования персонала на основании принципа экономичного расходования имеющихся ресурсов, и социальную эффективность, характеризующую степень ожидания потребностей и интересов работников.

Эффективность функционирования системы управления персоналом определяется ее вкладом в достижение организационных целей. Управление персоналом эффективно настолько, насколько успешно персонал предприятия использует свой потенциал для реализации стоящих перед ним целей.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Балдин, К.В. Управленческие решения: учебник / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. – 9-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 495 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573213>
3. Ким, С.А. Теория управления: учебник / С.А. Ким. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 240 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа. -

URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>

4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 239 с.
5. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2019. – 302 с.
6. Дугина О. Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом. – 2021. - №12. - С. 40.
7. Игнатъева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. М.: Юнити-Дана, 2020. – 381 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2022. – 318 с.
10. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2021. – 199 с.

Нечувилин Сергей Борисович,
Декан факультета Спорта ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Смаль Елена Владимировна,
Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Специфика развития физкультуры и спорта в России

Много лет назад спорт стал полноценной отраслью экономики, в него вкладывались огромные суммы, инвесторы регулярно уделяют внимание развитию спортивной индустрии, спортивных команд и клубов. Россия активно развивает спорт, и сейчас эта сфера вступила в этап активного развития. Спорт в России всегда был колоритным, спортивная инфраструктура есть практически везде и доступ к ней есть практически у каждого. С наступлением двадцать первого века, с быстрым развитием спортивной индустрии, модель индустрии также меняется. Спорт является одним из основных приоритетов национальной социальной политики.

Sergey B. Nechuvilin,
Dean of the Faculty of Sports of the Moscow International Academy
Elena V. Smal,
Master's degree student of the Moscow International Academy

The specifics of the development of physical education and sports in Russia

Many years ago, sports became a full-fledged branch of the economy, huge sums were invested in it, investors regularly pay attention to the development of the sports industry, sports teams and clubs. Russia is actively developing sports, and now this sphere has entered a stage of active development. Sports in Russia has always been colorful, sports infrastructure is almost everywhere and almost everyone has access to it. With the advent of the twenty-first century, with the rapid development of the sports industry, the industry model is also changing. Sport is one of the main priorities of the national social policy.

Физкультура и спорт способствуют развитию общества в целом, а также позволяют улучшить общий демографический фон и состояние здоровья населения. Также спорт строится на коммерческой основе, экономически эта сфера очень прибыльна.

Много лет назад спорт стал полноправной экономической отраслью, в него вкладываются огромные деньги, инвесторы регулярно обращают внимание именно на спортивную сферу, развитие спортивных команд и клубов.

На современном этапе своего развития спорт связан с:

- экономикой;
- торговлей;
- правовой сферой.

Несмотря на то, что в России делается очень многое для развития физкультуры и спорта, все же эта сфера только вступает в фазу своего активного развития.

В России спорт всегда был зрелищным и массовым, он доступен практически каждому человеку, поскольку благами спортивной инфраструктуры можно воспользоваться практически везде. В 21 веке ситуация в спортивной сфере изменилась, так как государство сделало огромный прорыв в развитии спортивной индустрии. Теперь спорт – это одно из самых приоритетных направлений социальной политики государства. Была разработана Стратегия, в соответствии с которой должен реализовываться комплекс мер по пропаганде физкультуры, спорта и здорового образа жизни. Спорт должен быть доступен абсолютно каждому человеку, который проявляет инициативу и стремится к тому, чтобы сделать спорт частью своей повседневной жизни.

Сегодня спорт стал настоящим национальным достоянием, коммерческим достоянием, профессиональным и не имеющим каких-либо границ. Но все еще прослеживается политический контекст, главным образом потому, что государство и власти играют важную роль в принятии решений. В России индустрия спорта имеет более широкое значение. Она включает в себя:

1. Создание национальной системы физического воспитания населения, которая будет доступна людям разного пола, возраста и социального достатка;
2. Разработка и последующая реализация комплекса мер по пропаганде здорового образа жизни, в частности физкультуры и спорта, которые являются составляющими ЗОЖ;
3. Модернизация и совершенствование системы физического воспитания, внедрение спортивных занятий в образовательный процесс и создание максимально подходящих и комфортных условий, которые станут привлекательными для юных спортсменов-любителей и спортсменов-профессионалов.

Также главную роль играет совершенствование процесса отбора и подготовки спортсменов высокого класса, спортсменов, которые окажутся в спортивном резерве, однако будут готовы в любой момент отправиться на серьезные соревнования. Эти спортсмены станут частью российского спорта, будут принимать участие в командных и индивидуальных соревнованиях и представлять свою страну на олимпийских играх и мировых первенствах. Современное состояние спорта в России оценивается высоко, и доказательством этому являются многочисленные и неоспоримые победы спортсменов на соревнованиях высокого уровня.

Даже несмотря на политическую подоплеку и то, что Россия оказывается в центре спортивных скандалов, это не влияет на общий настрой спортсменов, зависящий от воспитания, установки и мотивации, и в данном случае основная мотивация – это завоевание высоких мест, демонстрация успеха на международной арене и пропаганда здорового, спортивного образа жизни. Юные таланты и молодые спортсмены вдохновляются успехами своих кумиров и стремятся достичь их успехов, а иногда даже и стать еще ярче.

Россия являлась и является особым государством, которое всегда следовало собственным путем. Спортивная сфера не является исключением, ее развитие в России также имеет свои отличительные и весьма специфические черты и харак-

теристики. В настоящее время спортивная индустрия имеет серьезную государственную поддержку. Государственная стратегия развития отрасли включает 57 программ на сумму порядка 8 миллиардов рублей, прежде всего направленных на поддержку перспективных спортсменов.

Спорт сегодня представляет собой одновременно национальное достояние и гордость, важнейший ресурс экономики, который влияет на уровень экономики и развития государства. Спорт – это еще и особая сфера деловых экономических отношений, так как между руководством спортивных команд могут заключаться соглашения, а также присутствие иностранных специалистов и тренеров всегда приветствуется.

Такой обмен опытом позволяет развивать спорт на международном уровне, внедрять новые стандарты оценки, стандарты тренировок и подготовки спортсменов.

Развитие спорта способствовало развитию технологий по восстановлению спортсменов, реабилитации спортсменов и медицинской помощи в случае, если спортсмен получил травму и нуждается в уникальном подходе к лечению и восстановлению. Также спортивная индустрия связана с индустрией развлечения. Спорт очень зрелищен, он привлекает миллионы зрителей со всех уголков земного шара, особенно в период старта важнейших соревнований (Олимпийских игр, чемпионатов Европы и мира по футболу, баскетболу и другим видам спорта).

Спорт стал объектом рыночных отношений, однако он рассматривается как самостоятельный институт рынка, который функционирует в привычных для себя условиях. Но это очень выгодная сфера, достаточно посмотреть на призовые доходы спортсменов.

Поэтому можно сказать, что спорт – это еще и экономический мотиватор, привлекающий многих людей, которые стремятся достичь общественного признания и значительно «выбиться вперед», если речь идет о финансовой составляющей. Поэтому в рядах спортсменов регулярно появляются новые лица – амбициозные, молодые, стремящиеся к успеху и демонстрации своих талантов.

История развития сферы спортивных услуг в России началась относительно недавно, поэтому еще не успело получить широкое распространение.

По официальным источникам (оценке Правительства РФ) вовлеченность населения не превышает 30%. Если посмотреть примеры других стран, то данная вовлеченность населения в занятия физической деятельностью в Германии составляет 60 %, а в США - 40 %. Объем российского спортивного рынка не превышает 5 % от общемирового рынка.

При этом, большинство спортивных услуг и сооружений располагаются в столице и Санкт-Петербурге. Развитие фитнес-клубов в России происходило преимущественно в высшем ценовом сегменте. Тем не менее, сейчас спортивные услуги подходят как для премиум-класса, так и для эконом-класса. За последние 10 лет спортивная индустрия изменилась, она показывает рост и имеет хорошие возможности для развития в будущем.

Главным показателем сферы развития спортивных услуг в Российской Федерации является объем платных услуг физической культуры и спорта. Сюда вклю-

чается оплата населением:

- входных билетов и абонементов на мероприятия, связанные со спортом;
 - абонементов и разовых билетов на занятия физической культурой и спортом в учебных группах и т. п.;
 - тренажерные залы (услуги);
 - обучения навыкам спорта и развитию физических качеств на курсах и др.
- Ниже представлены изменение показателя с 2012 по 2021 годы (рис. 1).

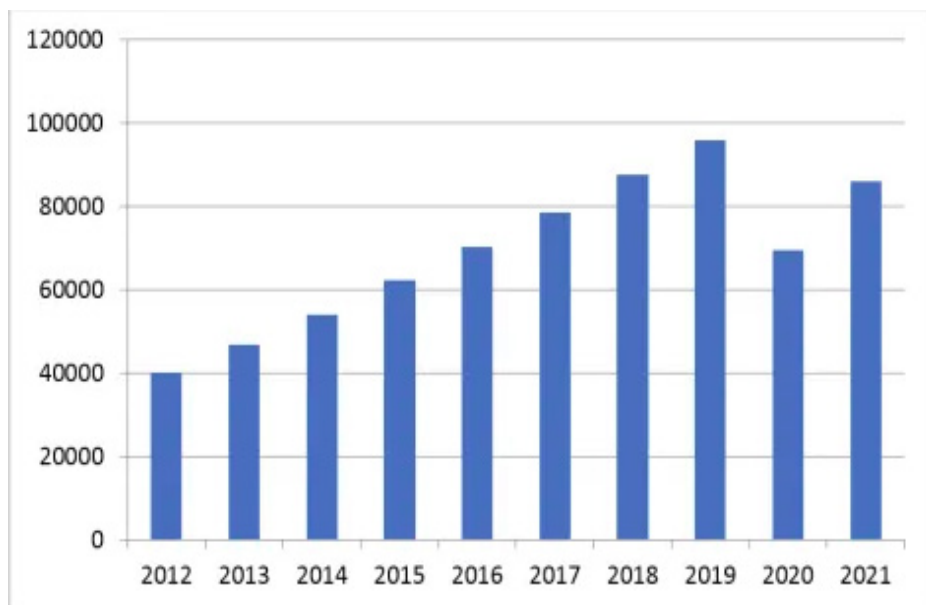


Рисунок 1 - Объем платных услуг физической культуры и спорта в России, млн. руб.

Рисунок 1 показывает тенденцию к постоянному росту за исключением 2020 года, на что могла повлиять пандемия COVID-19. Самый значительный темп роста объема платных спортивных услуг происходит в 2020–2021 году. За 2020 год показатель вырос на 24 %. Средний темп прироста данного показателя с 2012 по 2019 годы - 13 %. То есть можно отметить, что сфера спортивных услуг развивается.

Также о развитии данной сферы говорят следующие данные:

- рост популярности спортивного образа жизни как мирового тренда;
- увеличение количества центров, оказывающих спортивные услуги для людей со средними и низкими доходами;
- рост доли участия граждан в специальных спортивных командах в возрасте от 6 до 15 лет (41,2 % на 2019 г.);
- увеличение доли лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, систематически занимающихся физической культурой и спортом (в общей

численности данной категории населения 19,4 % на 2019 г.);

– увеличение количества физкультурно-спортивных работников до 402,4 тыс. человек на 2019 год.

Активная государственная политика российских властей в сфере физической культуры и спорта осуществляется в разрезе следующих направлений:

– во-первых, обеспечение оздоровления нации, способствующее снижению заболеваемости граждан и показателей смертности, росту продолжительности жизни;

– во-вторых, ответ на запрос российского общества на здоровый образ жизни, здоровье, спорт;

– в-третьих, признание спорта и физической культуры в качестве важных ресурсов развития и воспитания молодежи.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2022. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2021. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2022. – 355 с.
6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С. Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2021. - 314 с.
8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2022. - 334 с.
9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Никишина Ольга Юрьевна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Кагаленок Иван Иванович,

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Особенности стратегии и тактики управления персоналом

Среди множества объектов управления, решающая роль принадлежит персоналу, так как именно он приводит в движение все остальные объекты управления. Персонал занимает центральное место в системе управления организации. Если раньше служба персонала была представлена отделом кадров, в обязанности которых входит документооборот, учет персонала и контроль по соблюдению трудового законодательства, то в настоящее время отделы по кадровой деятельности занимаются работой, направленной на формирование эффективного и работоспособного персонала.

Olga Yu. Nikishina,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Ivan I. Kagalenok,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Features of the strategy and tactics of personnel management

Among the many management objects, the decisive role belongs to the personnel, since it is he who sets in motion all the other management objects. The staff occupies a central place in the management system of the organization. If earlier the personnel service was represented by the personnel department, whose responsibilities include document management, personnel accounting and control over compliance with labor legislation, now the HR departments are engaged in work aimed at the formation of effective and efficient personnel.

В процессе управления основными конкурентами являются люди, которые являются членами организации, либо организационного подразделения, которые представлены в сложной системе управленческих взаимоотношений.

Субъект управления персоналом – это источник управленческой активности, направленный на определенный объект управления.

Объект управления персоналом – это часть объективной действительности, на которую направлено управленческое воздействие.

Между субъектом и объектами в процессе взаимоотношения существует диалектическое взаимодействие и взаимовлияние.

Таким образом, можно отметить, что управление - это сложный социальный процесс сознательного, основанного на достоверном знании обоснованного си-

стематического воздействия субъекта управления на социальный объект посредством принятия управленческих решений, планирования и прогнозирования, контроллинга, которые необходимы для обеспечения эффективного функционирования и развития организации как социальной системы.

Система - это единство, состоящее из взаимосвязанных частей, каждая из которых носит что – либо конкретное в уникальные характеристики целого. Система управления согласно исследованиям Смирнова Э.А. представляет собой совокупность всех элементов подсистем и коммуникаций между ними, а также процессов, обеспечивающих заданное функционирование организации.

Система управления в экономическом словаре определяется как набор средств влияния на подконтрольный объект для достижения определенных целей данным объектом.

Объектом системы управления могут быть как технические объекты, так и люди. Объект системы управления может состоять из других объектов, которые могут иметь постоянную структуру взаимосвязей.

Система управления с участием людей как объектов управления называют системами менеджмента. Система управления в современном менеджменте делится на две подсистемы: управляющую и управляемую.

Управляющая подсистема с целью осуществления функций управления должна иметь все необходимые ресурсы, которые будут обеспечивать реализацию управленческих действий.

Управляющая подсистема имеет основную функцию: управления производством. В каждом субъекте хозяйствования процесс управления решается по-разному, иными словами, количество ступеней и количество управляющих органов на каждой ступени управления определяется целями, задачами и функциями.

Управляющая подсистема состоит из двух частей: управляющая производством и управляющая процессами дальнейшего совершенствования как процесса производства.

Управляющая подсистема включает в себя следующие элементы:

- планирующая – определяет перспективу развития и будущее состояние системы производства;
- регулирующая – направлена на поддержание и совершенствование установленного режима работы предприятия;
- учетная и контрольная – получение информации о состоянии управляющей подсистемы.

Необходимость наличия данных элементов в системе основывается на сущности системы управления и выполнения соответственных функций.

Управляемая подсистема осуществляет разные процессы производства. В которые входят как участи в составе определенных групп, цели в составе участков, предприятия в составе основных и вспомогательных цехов, отрасль в составе предприятия. Управляющая и управляемая подсистемы образуют единую систему управления.

Управляющая подсистема посылает в управляемую подсистему информацию в виде управленческих решений. Информация является основой для выборки

управленческих решений.

Под влиянием управленческих решений осуществляются взаимодействия между элементами системы.

Каждая из подсистем самоуправляющаяся, однако, находится под воздействием системы более высокого уровня. Она характеризуется наличием структуры, уровнем организации, способностью воспринимать воздействие от внешней среды и воздействовать на нее.

Под структурой понимается соотношение подразделений системы, их взаимосвязь и соподчиненность.

Сложность системы управления формирует необходимость применения системного подхода:

Во-первых, при системном подходе каждый объект управления - это единая система, состоящая из множеств подсистем;

Во-вторых, четко определяется цель системы и ее подсистемы;

В-третьих, эффективно обеспечивается достижение этих целей.

Важной чертой системного подхода является то, что не задачи приспособляются в сложившейся организации, а организация строится исходя из характера задач и методов их реализации.

Управление выступает как свойство системы, которая постоянно стремится сохранить свою структуру.

Система управления отвечает ряду требований.

Во-первых, между элементами существует причинно-следственные связи, которые должны быть установлены между управляющей и управляемой подсистемами.

Во-вторых, система управления является динамичной, т.е. обладает способностью изменить качественное состояние.

В-третьих, управление осуществляется лишь при наличии в системе параметра, а случае воздействия на который можно изменить течение процесса.

Система управления носит целостный характер, поскольку в ней созданы условия для передачи, накопления и преобразования управляющей информации.

По функциональному признаку управляемая система делится на ряд подсистем:

Техническая подсистема представляет взаимосвязь машин и оборудования, с помощью которых могут решаться конкретные задачи.

Технологическая подсистема представляет ряд последовательно протекающих по определенным правилам и нормам процессов и стадий производства. Ее основными элементами являются предметы труда, отдельные операции и процессы.

Экономическая подсистема рассматривается как в широком, так и в узком смысле. В широком смысле ее представляет подсистема общественного производства, т.е. совокупность производственных сил и производственных отношений. В узком смысле под экономической подсистемой подразумеваются производственные отношения, которые соответствуют данному способу производства. В нее входят природные, трудовые, материальные, информационные ресурсы и экономико-управляющие преобразователи. Экономическая подсистема носит

целенаправленный процесс, выступает как единый организм. Постоянно воздействуя на другие подсистемы, экономическая подсистема находится под влиянием этих подсистем.

Наличие технической, технологической, организационной, экономической и социальной подсистем это совместное функционирование, что создает систему в ее законченном виде.

Система управления строится на основе двух принципов: иерархичности и обратной связи. Принцип иерархичности заключается в создании многоступенчатой системы управления, при которой первичные производственные звенья управляются органами, находящиеся под контролем органов следующего уровня.

Производственная система должна соответствовать всем пяти классам целей: технические, технологические, организационные, экономические и социальные.

Постоянный контроль за деятельностью системы осуществляется по принципу обратной связи. Обратная связь - это сигналы, выражающие реакцию объекта на управляющее воздействие. Обратная связь осуществляется через отчетные данные о производительности труда, запасах сырья, незавершенном производстве, производственных резервах.

Применение различных методов управления при ситуационном подходе зависит от ситуации. На систему оказывает влияние множество факторов в самой организации и во внешней среде. В менеджменте для характеристики системы управления применяются такие понятия и критерии как: природной и предпринимательский тип организационного поведения, стратегическое и оперативное управление, типы реакций предприятий на изменение внешней среды.

При природном типе организационного поведения осуществляется ориентация на стабильность, контроль за максимумом отклонений внутри организации, так и во внешней среде.

Для предпринимательского типа характерны стремление к изменениям, способность к риску, выбору альтернативы при принятии решений. Выделяются стратегические и текущие программы. Выполнение текущих программ обеспечивается оперативными подразделениями и оперативным управлением в менеджменте. Параллельно разрабатываются стратегические программы, предусматривающие новые виды деятельности на перспективу развития и обеспечивающие их новые связи.

Под организационной структурой управления в менеджменте понимается совокупность устойчивых компонентов, обеспечивающих функционирование и развитие организации как единого целого.

Элементами структуры управления являются работники организации. Уровень управления - это совокупность структурных единиц, находящиеся на одной ступени организационно иерархии. Выделение этих структурных единиц производится в соответствии с общими и конкретными формами управления.

Существует две формы разделения управленческого труда:

Горизонтальное подразделение – расстановка конкретных руководителей во главе подразделений;

Вертикальное подразделение – координация деятельности отдельных руководителей в единое целое.

Вертикальное разделение управленческого труда дает уровни управления.

Системный подход требует использования принципа обратной связи между частным и целым, целым и окружением, а также частями и окружениями.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Балдин, К.В. Управленческие решения: учебник / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. – 9-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 495 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573213>
3. Ким, С.А. Теория управления: учебник / С.А. Ким. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 240 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 239 с.
5. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2019. – 302 с.
6. Дугина О. Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом. – 2021. - №12. - С. 40.
7. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. М.: Юнити-Дана, 2020. – 381 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2022. – 318 с.
10. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2021. – 199 с.

Рагозина Светлана Алексеевна,
Ст.преп. кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Лазарев Константин Викторович,
Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Муниципальное управление и полномочия органов местного самоуправления

Развитие и улучшение системы государственного и муниципального управления являются ключевым звеном успешного решения проблем, стоящих перед обществом и государством. Именно органы государственной и муниципальной службы способны напрямую повлиять на развитие разрабатываемых в стране реформ и обеспечить их реализацию для эффективной модернизации жизни страны в целом. Для того, чтобы эта модернизация обернулась успехом, необходимо усовершенствовать систему кадрового обеспечения органов государственного и муниципального управления.

Svetlana A. Ragozina,
Teacher of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy
Konstantin V. Lazarev
Master's degree student of the Moscow International Academy

Municipal administration and powers of local self-government bodies

The development and improvement of the system of state and municipal administration is a key link in the successful solution of the problems facing society and the state. It is the state and municipal service bodies that are able to directly influence the development of reforms being developed in the country and ensure their implementation for the effective modernization of the life of the country as a whole. In order for this modernization to turn into success, it is necessary to improve the system of staffing of state and municipal government bodies.

Муниципальное управление в условиях становления местного самоуправления в трансформационном российском обществе связывается с управлением воспроизводством и развитием местных сообществ, а также социально-экономическим развитием городского или сельского поселения как территорий их проживания. Муниципальное управление как вида управленческой деятельности характеризуется следующими чертами.

Во-первых, наличием собственной концепции, которая муниципального управления опирается на местном самоуправлении как институте народовластия и институте гражданского общества.

Во-вторых, в системе муниципального управления в качестве объектов управления рассматриваются:

- местные сообщества;
- муниципальное образование как социально-экономическая система;
- муниципальная организация местного самоуправления;
- происходящие на территории муниципального образования социально-экономические и социально-политические и идеологические процессы.

В-третьих, в качестве субъектов управления в системе муниципального управления рассматриваются муниципальные управленческие организации, выборные должностные лица местного самоуправления (к примеру, глава муниципального образования).

Элементами системы муниципального управления являются ее теоретическая основа в виде концепции муниципального управления, объекты (местные сообщества и муниципальные образования, муниципальная организация местного самоуправления), субъекты (муниципальные управленческие организации, выборные должностные лица местного самоуправления).

На базе теоретической основы муниципального управления разрабатывается концепция муниципального управления. В ней определяются его сущность и содержание, определяются принципы и подходы. В концепции в качестве основных направлений муниципального управления выделяются:

- 1) управление муниципальной организацией местного самоуправления;
- 2) управление местными сообществами;
- 3) управление муниципальным образованием как социально-экономической системой, включающим в себя управление муниципальным хозяйством;
- 4) управление отдельными сферами жизнедеятельности местных сообществ, отраслями муниципального хозяйства;
- 5) управление на территориях, которые имеют свои специфические особенности;
- 6) управление муниципальными организациями, включая органы местного самоуправления.

Процесс муниципального управления на муниципальном уровне предполагает управляющие воздействия субъекта управления в лице органов местного самоуправления на основные объекты управления – местные сообщества и муниципальное образование как социально-экономическую систему. При этом обратим внимание на то обстоятельство, что в этом процессе всегда имеют место две ее характерные особенности - неопределенность и субъективность. Они присутствуют в муниципальной деятельности, прежде всего, при анализе и оценке изменений, происходящих в муниципальном образовании, а также при разработке и принятии органами местного самоуправления управленческих решений.

Система организации местного самоуправления (включая порядок формирования представительного органа муниципального образования, способ избрания главы муниципального образования и его статус председателя представительного органа муниципального образования и (или) главы местной администрации) определяется законами субъектов Российской Федерации и принимаемыми в со-

ответствии с ними уставами муниципальных образований в рамках, установленных Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (далее Федеральный закон №131-ФЗ) и иными федеральными законами.

Порядок формирования представительных органов муниципальных районов (прямые выборы или «система делегирования» – формирование представительного органа из числа глав и депутатов поселений исходя из их равного представительства или по заранее установленной квоте) определяется законами субъектов Российской Федерации и принимаемыми в соответствии с ними уставами муниципальных районов.

Так или иначе перераспределение полномочий не является массовым явлением и как инструмент регулирования применяется весьма локально. Принципиально иная ситуация сложилась с механизмом наделения органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями (делегирующие полномочий) с предоставлением органам местного самоуправления субвенций на их осуществление, предусмотренным Конституцией Российской Федерации и статьей 19 Федерального закона №131-ФЗ.

Нередкой является ситуация осуществления органами местного самоуправления нескольких десятков делегированных государственных полномочий.

Отдельные государственные полномочия, осуществляемые органами местного самоуправления (делегирующие полномочия), подразделяются на 3 группы:

- полномочия Российской Федерации, делегированные напрямую органам местного самоуправления;
- полномочия Российской Федерации, делегированные органам государственной власти субъекта Российской Федерации с правом их частичного или полного делегирования органам местного самоуправления (субделегирующие);
- полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам совместного ведения Российской Федерации либо ее субъектов, делегированные органам местного самоуправления.

Наиболее часто в числе делегируемых органам местного самоуправления полномочий органов государственной власти субъектов Российской Федерации оказываются полномочия в сфере опеки и попечительства, а также полномочия по созданию и обеспечению деятельности административных комиссий, комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, по профилактике безнадзорности несовершеннолетних, по отлову и содержанию безнадзорных домашних животных, а также делегируемые муниципальным районам полномочия по предоставлению дотаций на выравнивание бюджетной обеспеченности поселений.

Несколько реже передаются органам местного самоуправления полномочия в сфере жилищно-коммунального хозяйства (включая регулирование тарифов на услуги организаций коммунального хозяйства), здравоохранения, социальной защиты и транспортного обслуживания населения, поддержки сельскохозяйственного производства.

Повышение эффективности деятельности органов муниципального управления невозможно без развития профессионализма служащих. Кадровое обеспе-

чение органов муниципального управления реализуется через государственную кадровую политику, цель которой - создание целостной системы формирования и эффективного использования трудовых ресурсов, развития кадрового потенциала органов государственного управления и самоуправления, различных отраслей экономики и сфер деятельности.

Государственная кадровая политика призвана обеспечить практику научным подходом к проблеме формирования и рационального использования кадров, в том числе и управленческих. Будучи составной частью внутренней и внешней политики государства, средством ее реализации, кадровая политика в определяющей роли зависит от типа правления, уровня развития гражданского общества и демократизации механизмов государственной власти, перспектив возможных преобразований структур власти.

В современных условиях для оптимизации кадровой ситуации приоритетными стратегическими направлениями реализации государственной кадровой политики являются:

- формирование современных требований к кадрам различных сфер деятельности и уровней управления;
- подбор кадров с учетом их профессиональных и нравственных качеств;
- формирование действенного резерва руководящих кадров и организация планомерной работы с ним;
- совершенствование форм и методов оценки деятельности кадров;
- мотивация эффективного труда, рациональное использование кадров, создание благоприятных условий для их работы и профессиональной карьеры, совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

Ведение работы в указанных направлениях обеспечит:

- привлечение к участию в социальных и политических реформах максимального числа трудоспособного населения;
- высокий профессионализм всех участников трудовой деятельности;
- создание условий и гарантий для проявления каждым работником своих способностей, стимулирование профессионального роста;
- повышение качества и эффективности трудовой деятельности, служебное продвижение и своевременное обновление кадрового состава.

Кадровое обеспечение муниципального управления направлено на решение следующих приоритетных задач:

- 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 государ-

ственных служащих с обществом, отдельными гражданами;

- совершенствование форм и методов подбора руководящих кадров органов государственного 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 государственного аппарата;

- создание системы прогнозирования и планирования потребности в кадрах государственного управления;

- создание и развитие системы психологического сопровождения кадровой работы в органах государственного управления, обеспечивающей мониторинг и корректировку личностных качеств руководящих кадров;

- разработку и реализацию программ переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов органов государственного управления.

Разработка, обогащение и совершенствование современной кадровой работы требуют теоретического осмысления всех ее элементов, создания качественно новых механизмов, моделей их кадрового обеспечения, определения тактики кадрового обеспечения, системы механизмов и технологий их реализации.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2022. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2021. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации:

- учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2022. – 355 с.
6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С. Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
 7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2021. - 314 с.
 8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2022. - 334 с.
 9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
 10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Самарова Зоя Станиславовна,
К.б.н., доцент кафедры социально-гуманитарных
и естественных дисциплин ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Строкань Марина Евгеньевна,
Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Система охраны труда организации и ответственность за нарушение законодательства

Охрана труда минимизирует риски получения травм или развития хронических заболеваний на рабочих местах. В зависимости от численности работников предприятия за охрану труда отвечают собственник компании, его технический заместитель или профильный специалист. Работодатель обязан контролировать условия труда, проводить инструктажи, направлять работников на медосмотры и обеспечивать их необходимыми средствами защиты. Работник должен изучать документы по охране труда, соблюдать технику безопасности и своевременно сообщать работодателю об ухудшении здоровья.

Zoya S. Samarova,
Candidate of biology, associate Professor of the Department of social, humanitarian
and natural Sciences of the Moscow International Academy
Strokan Marina Evgenievna
Master's degree student of the Moscow International Academy

The organization's labor protection system and responsibility for violation of the law

Occupational safety minimizes the risks of injury or the development of chronic diseases in the workplace. Depending on the number of employees of the enterprise, the owner of the company, his technical deputy or a specialized specialist are responsible for labor protection. The employer is obliged to monitor working conditions, conduct briefings, send employees for medical examinations and provide them with the necessary means of protection. The employee must study the documents on labor protection, observe safety precautions and promptly inform the employer about the deterioration of health.

Система охраны труда в каждой организации должна отвечать государственным нормативным требованиям охраны труда и требованиям, установленным правилами и инструкциями по охране труда (ст. 209 ТК РФ). Основными составляющими системы охраны труда являются следующие мероприятия:

- создание службы охраны труда;
- проведение аттестации рабочих мест;
- создание комитета (комиссии) по охране труда;
- проведение инструктажа с сотрудниками организации;

– разработка и утверждение положения и инструкций по охране труда в организации.

В соответствии с ТК РФ и другими нормативными актами на работодателя возлагается обязанность и ответственность по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

В соответствии со ст. 209 ТК РФ охрана труда - это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

В процессе формирования системы охраны труда в организации должна быть разработана и утверждена документация по вопросам охраны труда. В случае ее отсутствия работодатель может быть оштрафован.

Приведем основной перечень документов, которые могут быть нужны в той или иной организации, кстати, документы по охране труда можно создать в 1С:ЗУП.

- локальные нормативные акты по общим вопросам охраны труда (инструкции по охране труда для работников, технике безопасности отдельных производственных участков (цехов, подразделений, отделов и др.), положение о порядке выдачи работникам средств коллективной и индивидуальной защиты и др.);
- положение о службе охраны труда (разрабатывается на основании Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации);
- приказ о создании службы охраны труда или введении в штатное расписание должности инженера по охране труда;
- приказ о возложении на конкретных работников обязанностей по проведению вводного и первичного инструктажа;
- должностные инструкции сотрудников службы охраны труда (разрабатываются в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих);
- личные карточки сертифицированных средств индивидуальной защиты;
- журнал регистрации инструкций по охране труда для работников;
- журнал учета выдачи инструкций по охране труда работникам;
- журнал регистрации несчастных случаев на производстве;
- приказ об утверждении перечня профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа (работники, не связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, с хранением и применением сырья и материалов, могут не проходить первичный инструктаж на рабочем месте);
- журналы регистрации проведения инструктажа работников по охране труда (вводного, первичного, повторного, при необходимости внепланового, целевого);
- программы проведения вводного и первичного инструктажа работников по охране труда;

- инструкция по проведению вводного инструктажа работников по охране труда (разрабатывается на основании утвержденной руководителем организации программы проведения вводного инструктажа, утверждается руководителем);
- график периодических медицинских осмотров (в отношении работников, для которых такие осмотры являются обязательными);
- приказ о проведении аттестации рабочих мест;
- график по аттестации рабочих мест;
- итоговый протокол об аттестации рабочих мест.

Ответственность за формирование системы охраны труда и ее функционирование несет работодатель, т.е. руководитель организации или индивидуальный предприниматель.

Сотрудники СОТ (инженер по охране труда) несут ответственность только в рамках выполнения своих должностных обязанностей, которые устанавливаются должностными инструкциями и положением о службе охраны труда. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей работодатель может применить к нему дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение (ст. 192 ТК РФ).

На основании ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях за нарушение законодательства о труде и об охране труда на виновное должностное лицо (руководителя организации) может быть наложен штраф.

За нарушение правил охраны труда предусмотрена и уголовная ответственность. Так, согласно ст. 143 УК РФ нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, - наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

Деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, - наказывается принудительными работами на срок до четырех лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Деяние, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, - наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Под требованиями охраны труда понимаются государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации.

Поиск новых подходов к управлению охраной труда, безопасностью труда и здоровьем персонала организации обусловлен происходящими изменениями в экономике и социальной сфере. Государственная политика в области условий и охраны труда еще не в полной мере обеспечивает системный, комплексный подход ко всему спектру решаемых задач в этой области и внедрению инновационных элементов экономической эффективности управления. Переход к современной системе управления охраной труда, сформированной на основе оценки профессиональных рисков, предупреждения случаев повреждения здоровья работников на производстве обеспечит сохранение здоровья работников на производстве, будет способствовать повышению качества трудового потенциала.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Балдин, К.В. Управленческие решения: учебник / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. – 9-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 495 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573213>
3. Ким, С.А. Теория управления: учебник / С.А. Ким. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 240 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 239 с.
5. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2019. – 302 с.
6. Дугина О. Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом. – 2021. - №12. - С. 40.
7. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. М.: Юнити-Дана, 2020. – 381 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2022. – 318 с.
10. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2021. – 199 с.

Сподах Григорий Григорьевич,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Миразизов Мир Алишер,

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Рекомендации по укреплению финансовой стабильности организации

Диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия предполагает необходимость установления и последующего изучения изменения основных характеристик и признаков, которые отражают состояние производственной базы субъекта хозяйствования, его экономики и финансов. Более того, она позволяет диагностировать возможные отклонения от нормальных параметров работы и предотвращать подобные нарушения. Основопологающей целью проведения анализа и диагностики финансово-хозяйственной деятельности предприятия выступает обеспечение роста эффективности его функционирования посредством системного изучения всех видов деятельности хозяйствующего субъекта и обобщения их результатов.

Gregory G. Spodakh,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Mir Alisher Mirrazizov,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Recommendations for strengthening the financial stability of the organization

Diagnostics of the financial and economic activity of the enterprise implies the need to establish and further study changes in the main characteristics and features that reflect the state of the production base of the business entity, its economy and finance. Moreover, it allows you to diagnose possible deviations from normal operating parameters and prevent such violations. The fundamental purpose of the analysis and diagnostics of the financial and economic activities of the enterprise is to ensure the growth of the efficiency of its functioning through a systematic study of all types of activities of an economic entity and generalization of their results.

Укрепить финансовую стабильность организации помогут антикризисные стратегии. К антикризисным стратегиям, которые также в себя включают элементы оптимизации затрат, относятся: переход на новые рынки и ниши, «схлопывание», увеличение объемов и эффективности работы.

1. Переход на новые рынки и ниши.

Ниши можно поискать на более низких и более высоких уровнях. Предпочтительнее в кризис занимать ту, которая повыше. В премиальных сегментах всегда все спокойнее, да и затрат меньше. Если специфика бизнеса позволяет можно поискать клиентов за пределами страны бизнеса.

2. Схлопывание.

Вот эта стратегия направлена исключительно на оптимизацию затрат. В ее рамках следует понять, какие направления приносят прибыль, а какие требуют дополнительных инвестиций. Можно заморозить на время все инвестиционные проекты и сосредоточиться на самых высоко маржинальных возможностях.

3. Увеличение объемов и эффективности.

Чтобы достичь этого, необходимо потратиться на CRM и автоматизировать большинство процессов. Постоянно нужно следить за конверсией в таких разрезах воронки как продукт, сотрудник, канал, целевая аудитория, территория.

Когда экономическая ситуация складывается не лучшим образом, а перспективы компании выглядят довольно мрачно, большинство руководителей в первую очередь стремятся начать оптимизацию и сократить затраты. Они готовы затянуть пояса потуже и отказаться от всего, без чего их бизнес сможет прожить хотя бы какое-то время. Но тут стоит действовать крайне осмотрительно.

Чтобы оптимизация прошла без плохих последствий, от некоторых затрат и правда можно отказаться совершенно безболезненно, некоторые лучше не трогать, а некоторые расходы - и вовсе надо увеличить. Задача собственника - перераспределить ресурсы компании. Иначе, как только ситуация улучшится, затраты снова поползут вверх. Не стоит забывать, что расходы компании напрямую влияют на прибыль. И чем лучше прошла их оптимизация, тем больше шансов, что компания останется с деньгами.

Можно выделить пять направлений, которые нужно развивать, даже если дела у компании совсем плохи:

- Экономическая безопасность компании. Каковы бы ни были велики затраты на ликвидацию рисков, аудит и риск-менеджмент, если компания обанкротится, она потеряет еще больше.
- Поощрения. В трудные периоды компании как никогда пригодятся новые идеи относительно оптимизации бизнес-процессов и увеличения эффективности.
- Развитие и обновление бизнеса. Несмотря на кризис, деловой мир не стоит на месте - а значит и компании нельзя отставать, если она не хочет оказаться за бортом.
- Маркетинг. Если компания не планирует свернуть бизнес после того, как экономическая ситуация улучшится, не стоит прекращать исследовать рынок или разрабатывать и внедрять новые продукты. Снижение затрат в этом направлении может дорого вам обойтись в будущем.
- Человеческие ресурсы. Что бы ни происходило в компании в кризис, проблемы невозможно будет решить без хороших работников. Не правильно понимать под оптимизацией экономию на зарплатах ключевых сотрудниках, а также обучении и повышении квалификации персонала.

Результаты опроса показывают, что приоритеты большинства успешных компаний в период кризиса сосредоточены вовсе не на сокращении затрат - 80% респондентов считают, что даже в условиях экономической нестабильности важно развивать компанию и повышать ее эффективность. В этом и заключается главный секрет.

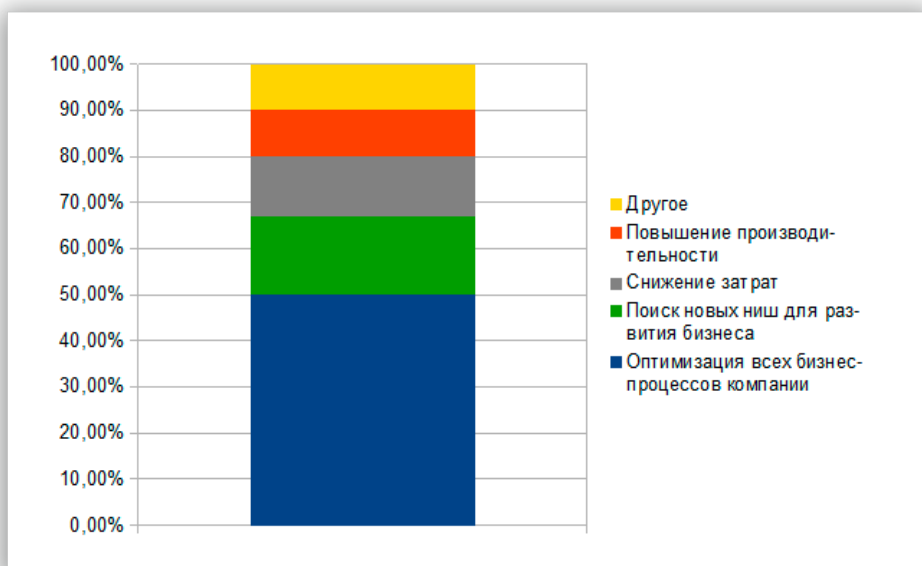


Рисунок 1 - Результаты опроса успешных компаний в период кризиса

В целом же, при управлении тратами в кризис не следует опираться только на заранее составленный бюджет. Издержки компании требуют «ручной» настройки - изучения целесообразности и эффективности каждой затраты по отдельности. Сконцентрировавшись на оптимизации затрат, стоит соизмерять стратегические цели компании с текущими тактическими потребностями - только так можно найти золотую середину и избежать перерасходов.

В кризис можно не только оптимизировать затраты, но применять различные инструменты «наступательного» характера.

Чат-боты

Чат-бот – виртуальный собеседник, который может выполнять самые разные функции. Внешне это может выглядеть как:

- ответы на вопросы клиентов;
- рассылка по темам интересным для потенциальных покупателей;
- экспресс-консультирование;
- ответы в рамках постпродажной поддержки.

Чат-бот, если и не сможет полностью заменить отдел продаж или отдел поддержки, то однозначно позволит сократить их численность. А это в свою очередь приведет к оптимизации затрат.

Франшиза

Если компания хочет получить эффект от масштаба, то нужна сеть. Частично оптимизировать затраты на открытие торговых точек, да еще и заработать на ро-

ялти поможет франшиза. При этом нужно учитывать несколько моментов.

1. **Продукт.** Он должен быть, что называется, в тренде и обладать яркой упаковкой. Желательно, чтобы он относился к такой категории товаров или услуг, которые обладают коротким циклом сделки и потенциалом к росту среднего чека за счет органичных допродаж. Кроме того, своим франчайзи компания должна четко обозначить, кто, где и когда покупает продукт.

2. **Поддержка.** Она проявляется в форме контроля и анализа показателей франчайзи, их консультирования (можно через мессенджеры), а также организации стимулирующих продажи мероприятий – конкурсов, публикации отчетов о продажах в общих группах или чат-ботах.

3. **Инструменты.** Обеспечьте франчайзи всеми необходимыми технологическими инструментами, автоматизирующими бизнес и делающими его прозрачным для анализа.

Оптимизация затрат в кризис возможна, если компания подключит к продажам руководителя отдела (РОП). Так в команде появится играющий тренер. Кроме того, его участие в закрытие сделок наравне со всей своей командной существенно поднимет авторитет и сделает его настоящим лидером.

Оптимизация затрат не должна навредить бизнесу. Если уволить большую часть менеджеров, то кто будет продавать? Для начала нужно проанализировать и выделить:

- Основные расходы, необходимые для работы предприятия (зарплата, налоги, закупки и т.д.).
- Важные (коммунальные расходы, оплата офиса, связь).
- Возможные – к ним можно отнести дополнительные социальные программы, льготы для сотрудников.
- Заменяемые (например, чартерный рейс для руководителя зачастую можно заменить на обычный).

Таким образом, становится ясно, что сокращать расходы по двум первым пунктам чревато сбоем в работе компании. Что касается возможных трат, то в кризис от них надо отказаться, пояснив персоналу, что при стабилизации ситуации будет рассмотрен вопрос о возврате к социальным программам. Соответственно, можно предусмотреть и более экономные варианты в последней статье расходов.

Управление расходами компании показано на рисунке 2.

Рассмотрим некоторые советы, которые помогут компании укрепить свою финансовую стабильность и создать эффективную систему управления расходами:

1. **Внедрить критерии эффективности расходов.** На начальном этапе развития бизнеса решения о значимых тратах вполне успешно принимает руководитель. Проблемы начинаются с расширением бизнеса - когда появляется много других вопросов, не все поддается управлению, приходится делегировать полномочия. Нужно ввести критерии эффективности затрат.

Например, на каждые 10 000 рублей затрат, потраченные на рекламу, компания должна получить не менее 30 новых клиентов.

2. **Вовлекать подчиненных в процесс бюджетирования.** Наверняка ключевые сотрудники смутно представляют, что происходит в других ЦФО или всей

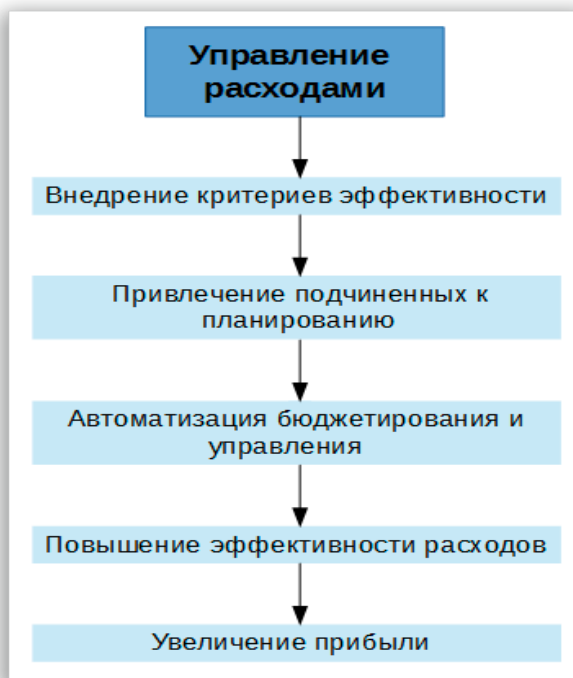


Рисунок 2 - Эффективная система управления расходами и укрепления финансовой стабильности компании

организации - это выходит за пределы их компетенций. И если руководство компании без пояснений объявит, что оно сократило траты, то не стоит удивляться полному отсутствию мотивации выполнять бюджет. Вместо этого нужно подключить сотрудников к составлению бюджета и управления деньгами. Предложить им обосновать их пожелания, узнать, какие еще варианты они видят, обрисовать им ситуацию в компании.

3. Поработать над мотивацией. Неправильная мотивация приносит больше вреда, чем полное ее отсутствие. Чтобы выполнить бюджет, подчиненные спустят сэкономленные средства на все подряд или потратят их бездумно. Компания потеряет контроль над расходами. Нужно давать награду только за эффективное выполнение бюджета. Для этого нужно разработать системы KPI, оценивающие исполнение сметы и результаты совершенных расходов.

4. Автоматизировать управление. Даже в небольшой организации у финансиста уйдет немало времени на составление единого бюджета из десятка электронных таблиц. Использование специальных систем управления дает свободу - нужно составлять несколько вариантов бюджета, отслеживать изменения по любым параметрам, быстро и без ошибок вносить или корректировать данные.

5. Назначить ответственных. Нужно выбрать работника, который займется планированием и контролем бюджета, а также решением любых вопросов и разногласий.

Проведение анализа финансово-хозяйственной деятельности играет важную роль в дальнейшей разработке мероприятий по укреплению финансовой стабильности предприятия. В ходе анализа происходит оценка финансового, технического состояния предприятия. Проводится совместный анализ, и выявляются направления движения и пути достижения целей инвестиционной стратегии. Посредством анализа финансово-хозяйственной деятельности каждый из заинтересованных лиц сможет найти ту информацию о предприятии, которая ему необходима. Основное значение анализ финансово-хозяйственной деятельности имеет для самого предприятия, посредством которого принимаются все наиболее важные значения.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2022].
2. Орехов, С.А. Корпоративный менеджмент: учебное пособие / С.А. Орехов, В.А. Селезнев, Н.В. Тихомирова; под общ. ред. С.А. Орехова. – 4-е изд., перераб. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452584>
3. Стратегическое управление: учебник / И.К. Ларионов, А.Н. Герасин, О.Н. Герасина и др.; под ред. И.К. Ларионова. – 3-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 235 с.: ил. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
4. Абдукаримов, И.Т. Анализ финансового состояния и финансовых результатов предпринимательских структур/ Учебное пособие / И. Т Абдукаримов, М. В Беспалов; под общей редакцией П. А Сидорова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2019. - 215 с.
5. Витрянский, В. В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. - 2022. - №49. - 20-26 с.
6. Ковалев, В.В. Введение в финансовый менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 768 с.
7. Марочкина, В.М., Колпина Л.Г., Титки А.Г. Основы финансового менеджмента на предприятии: Учебное пособие / Под ред. В.М. Марочкиной. – Мн.: БГЭУ, 2020. – 315 с.
8. Панков, Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2020. – 237 с.
9. Ряховская, А.Н. Антикризисное бизнес-регулирование: монография. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – 240 с.
10. Уэбстер, Гордон. Планирование и управление проектами для менеджеров: [пер. с англ.] / Гордон Уэбстер. – Москва: Дело и сервис, 2020. – 272 с.

Столяров Николай Николаевич,
к. филос. н., профессор кафедры социально-гуманитарных и
естественных дисциплин ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Железняк-Саркисян Татьяна Борисовна,
Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Система кадрового обеспечения и основные направления деятельности органов местного самоуправления

Развитие и улучшение системы муниципального управления являются ключевым звеном успешного решения проблем, стоящих перед обществом и государством. Именно органы государственной и муниципальной службы способны напрямую повлиять на развитие разрабатываемых в стране реформ и обеспечить их реализацию для эффективной модернизации жизни страны в целом. Для того, чтобы эта модернизация обернулась успехом, необходимо усовершенствовать систему кадрового обеспечения органов государственного и муниципального управления.

Nikolay N. Stolyarov,
Ph. D. in Economics, Ph. D. in Economics, associate Professor of Department of
social, humanitarian and natural Sciences of the Moscow International Academy
Tatiana B. Zheleznyak-Sarkisyan,
Master's degree student of the Moscow International Academy

The personnel support system and the main activities of local self-government bodies

The development and improvement of the municipal management system is a key link in the successful solution of the problems facing society and the state. It is the state and municipal service bodies that are able to directly influence the development of reforms being developed in the country and ensure their implementation for the effective modernization of the life of the country as a whole. In order for this modernization to turn into success, it is necessary to improve the system of staffing of state and municipal government bodies.

Механизм местного самоуправления образуют:

- правовые нормы, определяющие цели, задачи, процедуры управления местным сообществом;
- организацию и деятельность органов местного самоуправления для решения управленческих вопросов, имеющих значение для местного сообщества;
- участие институтов гражданского общества, местного населения, отдельных социальных групп, отдельных личностей в принятии и реализации управленческих решений, имеющих значение для местного сообщества;

– деятельность государственных структур по организации и реализации управленческого процесса в целях обеспечения социально-экономического развития муниципалитетов.

Государственная кадровая политика призвана обеспечить практику научным подходом к проблеме формирования и рационального использования кадров, в том числе и управленческих. Будучи составной частью внутренней и внешней политики государства, средством ее реализации, кадровая политика в определяющей роли зависит от типа правления, уровня развития гражданского общества и демократизации механизмов государственной власти, перспектив возможных преобразований структур власти.

В современных условиях для оптимизации кадровой ситуации приоритетными стратегическими направлениями реализации государственной кадровой политики являются:

- формирование современных требований к кадрам различных сфер деятельности и уровней управления;
- подбор кадров с учетом их профессиональных и нравственных качеств;
- формирование действенного резерва руководящих кадров и организация планомерной работы с ним;
- совершенствование форм и методов оценки деятельности кадров;
- мотивация эффективного труда, рациональное использование кадров, создание благоприятных условий для их работы и профессиональной карьеры, совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

Ведение работы в указанных направлениях обеспечит:

- привлечение к участию в социальных и политических реформах максимального числа трудоспособного населения;
- высокий профессионализм всех участников трудовой деятельности;
- создание условий и гарантий для проявления каждым работником своих способностей, стимулирование профессионального роста;
- повышение качества и эффективности трудовой деятельности, служебное продвижение и своевременное обновление кадрового состава.

Кадровое обеспечение муниципального управления направлено на решение следующих приоритетных задач:

- 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 государственного 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 государственного аппарата;
- создание системы прогнозирования и планирования потребности в кадрах государственного управления;
- создание и развитие системы психологического сопровождения кадровой работы в органах государственного управления, обеспечивающей мониторинг и корректировку личностных качеств руководящих кадров;
- разработку и реализацию программ переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов органов государственного управления.

Разработка, обогащение и совершенствование современной кадровой работы требуют теоретического осмысления всех ее элементов, создания качественно новых механизмов, моделей их кадрового обеспечения, определения тактики кадрового обеспечения, системы механизмов и технологий их реализации.

Механизм кадрового обеспечения муниципального управления включает систему нормативных документально признанных принципов, форм, методов, средств, а также порядок осуществления кадровой деятельности. Эти меры и порядок предполагают взаимодействие специальных подразделений и людей в сфере организации управления, образовательной, нормативно-правовой, финансовой, нравственно-психологической.

Лишь системность всех элементов кадрового компонента обеспечивает эффект функционирования всей системы государственной службы.

В современных российских условиях профессиональное образование необходимо осуществлять одновременно с перестройкой системы управления, организации труда и кадровой работы. Целесообразно, не только фундаментальное обучение и переподготовка руководящих кадров, но и разработка и практическая реализация специальных программ кадрового обеспечения муниципального управления.

Проблема формирования корпуса высококвалифицированных служащих сводится не только к выявлению и обучению способных людей, важными становятся вопросы, как удержать их в сфере муниципального управления, заставить проявить организаторские качества.

Во-первых, необходима целенаправленная организация обучения молодых менеджеров по специальным программам. Содержание этих программ чаще всего индивидуально.

Во-вторых, для данной категории работников выстраивается определенная система должностного продвижения, предусматривающая возрастающую ответственность, в том числе финансовую. Ошибки в работе неминуемы, поэтому необходима рациональная мотивация.

Работа с кадрами в органах власти является результатом интеллектуально-политической деятельности совместных усилий ученых, политиков, практиков. Не до конца разработанным остается механизм участия граждан в выработке и реализации государственной кадровой политики. В этих целях необходимо активизировать форму их прямого участия в принятии кадровых решений; шире использовать договоры о согласии и взаимодействии между различными ветвями власти, социально-политическими силами, субъектами Российской Федерации и федеральным центром.

Правовой аспект работы с кадрами в органах государственной власти означает учет в ней прав гражданина, строгое правовое регулирование основных кадровых процессов и отношений.

В вопросах работы с кадрами в органах государственной власти существуют два регулятора: закон, обязательный для исполнения под угрозой применения государственных санкций, и мораль, нравственные ценности общества.

На современном этапе развития российского общества одной из наиболее важных задач является построение эффективного государства, преодоление серьезных недостатков в организации и функционировании системы органов власти.

Решение данной задачи требует модернизации государственной и муниципальной службы, которая должна стать открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных и муниципальных органов, оказанию государственных услуг, активно взаимодействовать с институтами современного общества. Именно государственная и муниципальная служба в органах власти призвана претворять в жизнь политику государства в области культуры, образования, экономики и социального развития.

Проблемы совершенствования правового регулирования работы с кадрами в органах власти приобретают особую значимость. В научной литературе, где справедливо отмечается, что «давно назрела потребность как в серьезном научном анализе основных норм действующего законодательства и главных направлений реформирования и развития работы с кадрами в органах власти, так и в разработке фундаментальных основ теории ее правового регулирования».

Можно выделить следующие основные проблемы в сфере правового регулирования работы с кадрами в органах власти, на современном этапе:

- несовершенство антикоррупционного законодательства;
- отсутствие во многих органах власти элементарного положения о защите персональных данных, что является нарушением закона №152-ФЗ «О персональных данных»;

- неупорядоченность внутренней организации государственной и муниципальной службы;
- отсутствие надлежащей регламентации деятельности органов власти и их служащих, которые способствуют коррупции, злоупотреблениям, бюрократизации отношений между структурными подразделениями государственного или муниципального органа, а также государственных и муниципальных органов с гражданами и структурами гражданского общества;
- недостаточная скоординированность практической деятельности структурных подразделений государственных и муниципальных органов власти, осуществляющих функции, связанные с реализацией законодательства Российской Федерации о государственной и муниципальной службе;
- не до конца проработана методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной и муниципальной службы, квалификационных экзаменов и аттестации служащих;
- не в полной мере ведется целенаправленная работа по привлечению молодых, квалифицированных, перспективных кадров;
- недостаточное использование современных методов планирования и регламентации труда государственных и муниципальных служащих;
- не в полной мере реализуются предусмотренные законодательством механизмы стимулирования государственных и муниципальных служащих к исполнению служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне, что снижает мотивацию государственных и муниципальных служащих;
- качество профессионального обучения государственных и муниципальных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития государственной и муниципальной службы;
- в общем, происходит снижение престижа службы как вида профессиональной деятельности;
- несоответствие возлагаемых на служащего ответственности и ограничений его социальному положению;
- отсутствие унификации основных гарантий государственных и муниципальных служащих различных уровней государственной и муниципальной службы и в ряде случаев декларативным характером этих гарантий.

Необходимо, чтобы определенная в нормативно-правовых актах система управления карьерой, претворялась в жизнь непосредственно на местах. В частности, это должно коснуться процедуры отбора, подбора и найма кадров.

Крайне важно, чтобы в систему государственной и муниципальной службы попадали люди, заинтересованные в продвижении по службе, в развитии личной карьеры. Отметим, что зачастую наблюдаются такие случаи коррупции в органах государственной и муниципальной службы, как использование служебного положения в личных интересах, что также мешает служебному продвижению достойных претендентов на те или иные должности.

Необходимо восстановить целевое государственное распределение для определенной части выпускников ВУЗов, получивших специальности государственного и муниципального управления.

Также представляется, что необходимо создать Федеральный банк кадрового резерва для обеспечения руководства государства информацией справочного и аналитического характера о состоянии кадрового резерва для государственной и муниципальной службы. Нужно обеспечить гласность и открытость при формировании резерва кадров. Государственные и муниципальные служащие должны знать, как функционирует механизм назначения на должности руководителей, какие гарантии продвижения по службе высокопрофессиональных, талантливых специалистов, а также какие существуют препятствия на пути карьеристов и других лиц, не имеющих право занимать должности в руководящем составе.

Необходимо более четко определить критерии подбора и расстановки кадров государственной и муниципальной службы, позволяющие объективно оценивать кандидатов к выдвижению, снижающие вероятность, ошибочность кадровых назначений, выработать механизм ответственности руководителей за ошибки при назначении кадров.

Служебная карьера - движущая сила аппарата государственной и муниципальной службы. И для того, чтобы этот аппарат работал, каждый должен занять в нем четкое место, определить направление своего движения, обозначить точки взаимодействия с самой системой. Ответственность за это лежит как на государственных и муниципальных органах власти в общем, так и на каждом служащем в частности.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что вышеуказанные проблемы работы с кадрами являются причиной низкой эффективности данной работы. Недостаточной гибкости и приспособленности к решению задач развития современного общества и рыночной экономики, невосприимчивости к инновационным методам и формам организации, планирования, ресурсного обеспечения государственных и муниципальных органов власти и стимулирования профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих.

Деятельность органов местного самоуправления требует совершенствования на основе научных разработок и выявленных практикой проблем. На сегодняшний момент можно говорить о следующих приоритетных направлениях оптимизации органов местного самоуправления:

1. Совершенствование системы законодательного и нормотворческого регулирования вопросов организации и функционирования органов местного самоуправления. На сегодняшний момент наибольшие трудности связаны с установленным бюджетным законодательством порядком перераспределения доходов бюджетов: органы местного самоуправления (особенно в сельских поселениях) не обеспечены достаточным объемом финансовых ресурсов для эффективной реализации собственных полномочий. Это проблема тесно связана с самой природой местного самоуправления: государство для утверждения демократических принципов в специальном законодательстве о принципах организации местного самоуправления закрепила за органами местного самоуправления широкий перечень вопросов, однако ресурсная база для реализации таких полномочий и на сегодняшний день не сформирована;

2. Декларативность местного самоуправления. На практике местное самоуправление зачастую осуществляется без широкого привлечения к обсуждению, принятию и реализации управленческих процессов местного населения. Органы публичного управления сегодня должны предпринимать меры для правового воспитания населения, исчерпывающе представляя информацию относительно каналов и инструментов взаимодействия населения с органами местного самоуправления. Для решения указанной задачи необходимо активно внедрять в управленческую деятельность информационные технологии: актуальная информация в отношении управленческих процессов должна оперативно отображаться на официальных порталах органов власти; для освещения наиболее значимых вопросов управления местным сообществом целесообразно использовать печатные и электронные СМИ. Повышению открытости и доступности управленческих процессов будет способствовать учреждение должностей или отделов (в зависимости от уровня муниципалитета) по связям с общественностью в органах муниципальной власти;

3. Текучесть кадров. Одна из важнейших проблем местного самоуправления – кадровая проблема. Сегодня на муниципальных служащих возлагается значительный объем трудовой деятельности, в то время как оплата их труда не всегда соответствует такому объему работы. В связи с указанными обстоятельствами наблюдается значительный отток кадров с должностей муниципальной службы в частный сектор, что, в свою очередь, не позволяет обеспечить эффективность муниципального управления, которая напрямую зависит от эффективности трудовой деятельности конкретного служащего, его профессионального развития;

4. Недостаточная профессиональная квалификация муниципальных служащих. Проблема привлечения на службу в органы местного самоуправления профессионалов высокого уровня, а также профессионального развития служащих не теряет своей актуальности. Для преодоления указанного затруднения необходима разработка и внедрения в практику кадровых служб органов местного самоуправления системы управления профессиональным развитием служащих. Кадровые службы должны взаимодействовать с учебными заведениями для организации спецкурсов для служащих, конференций, семинаров, круглых столов по вопросам практики муниципального управления и пр.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2022. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>

3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2021. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2022. – 355 с.
6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С. Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2021. - 314 с.
8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2022. - 334 с.
9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Тагирова Марина Андреевна,
кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и
маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Абдуллаева Елизавета Константиновна,
Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Формы и виды обучения персонала

Ключевым становится вопрос оценки и обучения персонала. Решение о необходимости проведения оценки персонала каждый руководитель компании или подразделения принимает самостоятельно. Кто-то использует эти инструменты на постоянной основе, и оценка является неотъемлемой частью корпоративной культуры, кто-то обращается к ней ситуативно. Российский HR-менеджмент еще очень молодой. И не все компании понимают ценность вложений в эти процессы. Но те руководители, кто уделяет внимание оценке персонала, ее качеству и подаче обратной связи сотрудникам, однозначно получают видимый результат.

Marina A. Tagirova,
Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy
Elizaveta K. Abdullayeva,
Master's degree student of the Moscow International Academy

Forms and types of personnel training

The key issue is the assessment and training of personnel. The decision on the need for personnel evaluation is made by each head of the company or division independently. Someone uses these tools on an ongoing basis, and evaluation is an integral part of the corporate culture, someone addresses it situationally. Russian HR management is still very young. And not all companies understand the value of investing in these processes. But those managers who pay attention to personnel evaluation, its quality and giving feedback to employees, definitely get a visible result.

Обучение вне организации приносит максимальный эффект тогда, когда его содержание тесно увязано с целями организации-заказчика, результаты его востребованы. Посылая какую-то категорию работников на обучение вне своей организации, следует предусмотреть определенные изменения в их работе уже после обучения. Это не обязательно должно быть повышение по карьере, руководство может поручить работникам, прошедшим такой курс обучения, более сложные задачи или самостоятельные проекты, дающие возможность применять приобретенные знания и применить все усвоенные навыки уже на практике.

Из-за достаточно высокой стоимости внешнего обучения многие российские компании широко применяют обучение вне организации в основном для обучения руководителей среднего, высшего звена или же для обучения резерва.

Современные формы обучения персонала, активно используемые сейчас в России и других странах, впервые появились на Западе, поэтому, для успешной реализации этих форм, российские специалисты скрупулезно перенимают успешный опыт западных коллег.

Формы обучения персонала подразделяются на:

1) активные и пассивные – основной критерий различия - это степень активности, которую проявляют обучаемые. Например, презентация (лекция), на которой участник может засыпать, отвлекаться на свои дела, в отличие от деловой игры, требующей активного участия всех;

2) индивидуальное и групповое – при индивидуальной форме обучения предоставляется возможность полностью сфокусироваться на конкретных знаниях и навыках одного сотрудника (обучение на рабочем месте, полевой тренинг и т.д.); к плюсам группового обучения можно отнести то, что оно требует существенно меньше времени и финансовых затрат.

3) с отрывом и без отрыва от профессиональных обязанностей – обучение, применяемое без отрыва от производства, интегрировано в сам производственный процесс и немедленно применяются на практике.

Безусловно, любые формы обучения имеют свои сильные стороны и трудности. Поэтому ключевым критерием, при выборе тех или иных форм, является степень ее эффективности для достижения индивидуальных целей обучения, каждого конкретного сотрудника.

Существуют следующие традиционные (основные) виды обучения персонала:

1) профессиональная подготовка кадров – организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров, владеющих совокупностью специальных знаний, умений навыков и способов общения. Подготовка считается оконченной, если получена квалификация для осуществления конкретной деятельности. Выделяют следующие подвиды профессиональной подготовки: профессиональная начальная подготовка, которая направлена на развитие знаний, умений, навыков и способов общения, как фундамента для дальнейшей профессиональной подготовки (подготовка бакалавров) и профессиональная специализированная подготовки (предназначена для получения специфической профессиональной квалификации, направлена на углубление знаний и способностей с целью овладения определенной профессией);

2) профессиональное совершенствование (повышение квалификации кадров) – обучение кадров с целью усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности. Совершенствование профессиональных знаний и способностей направлено на приведение знаний и способностей в соответствие с требованиями времени, актуализацию и на углубление. Обучаются специалисты, что обеспечивает горизонтальную мобильность. Профессиональное совершенствование с целью продвижения по службе – подготовка к выполнению качественно более сложных задач. Обучаются руководители, что обеспечивает вертикальную мобильность;

3) переподготовка кадров (переквалификация) – обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладе-

нием новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда.

Отечественная и зарубежная практика выделяет следующие концепции обучения персонала:

1) концепция специализированного обучения (имеет отношение к конкретному рабочему месту и ориентирована на перспективу);

2) концепция многопрофильного обучения (экономически более эффективна, повышает внутривыпускную и вневыпускную мобильность персонала);

3) концепция обучения, ориентированного на личность (направлена на развитие человеческих качеств, заложенных природой или приобретенных в практической деятельности).

В современном мире, помимо традиционных форм обучения, специалисты выделяют модульное, дистанционное, мультимедийное обучение. Есть различные варианты совместного применения таких форм обучения.

«Модуль» – отдельная, относительно самостоятельная часть какой-то системы. Модульная форма обучения предполагает создание новой учебной программы, состоящей из отдельных самостоятельных тематических модулей. Все это позволяет новичку включиться в учебный процесс на любом этапе, все зависит от потребности в тех или иных знаниях.

Часто модульный принцип применяется также при дистанционном обучении. Это предполагает построение программы, которая состоит из отдельных модулей, которые слушатель может выбрать по своему усмотрению.

Преимущества такой формы обучения состоят в следующем: гибкость, мобильность, ориентация на все индивидуальные запросы слушателей. Чтобы обеспечить рентабельность модульного обучения, нужно осуществлять постоянные массовые наборы слушателей, но это не всегда возможно. Данная проблема не возникает тогда, когда модульное обучение применяют вместе с дистанционным. Модульное обучение довольно широко применяется при организации обучения востребованным на рынке труда массовым профессиям (водитель, кондитер, повар и т.д.).

Дистанционное обучение – обучение, совершаемое на расстоянии. Такая форма обучения предполагает использование современных информационных и телекоммуникационных технологий, которые позволяют осуществлять обучение на расстоянии, без непосредственного личного контакта самого учащегося с его преподавателем.

Такое обучение имеет ряд преимуществ: довольно широкий диапазон выбора учебного заведения, квалифицированных преподавателей, высокая степень доступности образовательных услуг, повышение качества услуг (достигаемое за счет индивидуализации). Кроме этого, процесс обучения никак «не привязан» к конкретному месту и времени, то есть учащийся и преподаватель самостоятельно организуют занятия. Практика показывает, что компания, проводящая дистанционное обучение персонала, хорошо экономит средства.

Ведь в этом случае в учебный процесс вовлечь можно больше сотрудников, причем, независимо от того, насколько они удалены от главного офиса фирмы.

Обучение осуществляется на своем рабочем месте – работники меньше отрываются от непосредственных обязанностей, в то время как учебный процесс можно контролировать. Дистанционное обучение используют, как правило, крупные и успешные фирмы.

Но у дистанционного обучения есть недостатки. Чтобы организовать его, требуется техническое оснащение. Далее – контакт учащихся с преподавателем – виртуальный, это ограничивает возможность получения полноценной обратной связи, корректировки всего учебного процесса. К тому же преподаватель не может контролировать самостоятельность выполнения работы, он не может быть полностью уверен в том, что материал этот понят правильно, а умения формируются в нужном русле. Общение участников учебного процесса между собой и с преподавателем проходит только на информационном, интеллектуальном уровне. Дистанционная форма ограничивает возможности обучения поведенческим и профессиональным навыкам, требующим эмоционального, только личного контакта с преподавателем. Чтобы завершить дистанционный курс, учащимся необходима высокая самомотивация к такому обучению, потому что дополнительные мотивирующие внешние факторы воздействуют на них не в полной мере.

Мультимедийное обучение, как правило, предполагает наличие специально оснащенного компьютерного класса (при групповом обучении) или мультимедийных образовательных программ. Организация мультимедийного обучения требует финансовых затрат, но, с другой стороны, эта форма обучения заметно экономит на оплате труда преподавателей.

Мультимедийное обучение позволяет осваивать учебный материал в индивидуальном, удобном для учащегося темпе. Сам обучающийся сможет прослушать весь учебный материал много раз или остановить его воспроизведение, чтобы подумать, законспектировать что-то. Но создать универсальные мультимедийные программы по определенному профессиональному направлению очень сложно, потому что уровень базовой подготовки потенциальных слушателей может быть различным.

Одним из главных результатов взаимодействия человека и организации является то, что человек, анализируя результат своего труда в компании, раскрывая причины успехов и неудач во взаимодействии с организационным окружением, анализируя опыт своих коллег, задумываясь над рекомендациями начальства и сослуживцев, делает для себя определенные выводы.

Эти выводы в той или иной мере сказываются на его дальнейшем поведении, приводят к изменению его поведения с целью адаптации, достижения лучшего взаимодействия со своим организационным окружением.

Ускоренной адаптации к новому организационному окружению способствует создание групп из начинающих членов организации с включением в эти группы сотрудников, имеющих «приличный» опыт работы в организации.

Какие ни были бы выбраны формы обучения персонала, нужно помнить, что для эффективного обучения должны соблюдаться следующие основополагающие принципы:

- 1) актуальность. Предлагаемая информация и все учебные действия должны иметь непосредственное отношение к профессиональной или же частной

жизни обучающихся, так как взрослые работники очень плохо воспринимают абстрактные темы;

2) активность восприятия. Обучающиеся должны быть активными в самом процессе обучения;

3) повторение, которое помогает новому знанию закрепиться в памяти, превращает приобретенные навыки в привычку;

4) обратная связь в процессе обучения. Обучающихся нужно постоянно информировать об успехах, чтобы они могли корректировать свое поведение для достижения желаемых результатов.

В зависимости от того, как человек воспринимает и оценивает последствия своих действий, он делает выводы относительно собственного поведения. Это приводит к возможной корректировке его поведения.

Организация и ее руководство могут активно воздействовать на модификацию поведения человека. Средства, используемые для влияния на процесс воспитания, и частота их применения зависят от индивидуального случая, ситуации, в которой находится человек. Они должны подбираться менеджером только с учетом всего многообразия факторов, влияющих на поведение человека.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Балдин, К.В. Управленческие решения: учебник / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. – 9-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 495 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573213>
3. Ким, С.А. Теория управления: учебник / С.А. Ким. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 240 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 239 с.
5. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2019. – 302 с.
6. Дугина О. Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом. – 2021. - №12. - С. 40.
7. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. М.: Юнити-Дана, 2020. – 381 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2022. – 318 с.
10. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2021. – 199 с.

Тебекин Алексей Васильевич,
доктор экономических наук кандидат экономических наук, проф.
Одинцовский филиал МГИМО МИД России
Глебова Мирослава Андреевна,
Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Понятие кадрового потенциала организации и особенности стратегии управления персоналом

Для всех современных российских организаций характерна одна общая черта: необходимость перестройки системы управления персоналом в зависимости от требований, предъявляемых рынком. На предприятиях советской экономики не существовало службы управления персоналом, а был только отдел кадров. Это подразделение занималось, в основном, ведением кадровой документации. Вопросам кадровой политики уделялось недостаточное внимание. Практически отсутствовало понятие развития персонала, продвижения, построения карьеры. Конечно, нельзя говорить, что сейчас управление персоналом в организации достигло идеального состояния, но в целом подход к этому виду управления заметно изменился.

Alexey V. Tebekin,
Doctor of Economics, Odintsovo Branch of MGIMO Ministry
of Foreign Affairs of Russia,
Glebova Miroslava Andreevna
Master's degree student of the Moscow International Academy

The concept of the organization's human resources potential and the specifics of the personnel management strategy

All modern Russian organizations have one thing in common: the need to restructure the personnel management system depending on the requirements imposed by the market. At the enterprises of the Soviet economy, there was no personnel management service, but only a personnel department. This division was mainly engaged in the management of personnel documentation. Insufficient attention was paid to personnel policy issues. There was practically no concept of personnel development, promotion, career building. Of course, we cannot say that now the personnel management in the organization has reached an ideal state, but in general, the approach to this type of management has changed markedly.

Кадровый потенциал является составной частью рабочего потенциала предприятия. Потенциал персонала организации – важный фактор повышения ее конкурентоспособности и производительности. Важным является применение современных подходов в управлении персоналом организации. В частности, интересен процессный подход, дающий улучшить концепции управления персоналом, сде-

лать ее прозрачной, согласованной, а также принимать аргументированные решения. Процессный подход дает возможность эффективно развивать потенциал персонала организации.

Термин «кадровый потенциал» включает в себя не только персонал, но и определенный уровень общих способностей кадров для достижения поставленных целей. В настоящее время организация представляет собой не простую социально-техническую концепцию: с одной стороны - это комплекс предметов и средств труда, а с другой стороны – комплекс людей, связанных для производства товаров или услуг с помощью этих объектов или средств труда, что является трудовым коллективом. Потенциал означает способности, может даже и скрытые, которые могут быть применены для решения задач или достижения конкретной цели. А кадровым потенциалом должно содействовать упорядочению, сохранению качественной специфики, совершенствованию и кадровый потенциал предприятия, в широком смысле предполагает собой умения и навыки сотрудников, которые могут быть применены для увеличения его производительности в различных областях производства, в целях получения дохода или достижения социального эффекта.

Основными компонентами кадрового потенциала работника являются:

- психофизиологическая составляющая: состояние здоровья, работоспособность, выносливость, способности и склонности человека, тип нервной системы;
- социально-демографическая составляющая: возраст, пол, семейное положение;
- квалификационная составляющая: уровень образования, объем специальных знаний, трудовых навыков, способность к инновациям, интеллект, творческие способности, профессионализм;
- личностная составляющая: отношение к труду, дисциплинированность, активность, ценностные ориентации, мотивированность, нравственность. Характер кадрового потенциала и его ключевые характеристики можно сформулировать на основе следующего определения кадров.

Кадры – это квалифицированные, специально обучены для той или иной работы работники, целесообразное их использование подразумевает наибольшую отдачу того, что способен предоставить специалист по своему образованию, личным качествам, полученному опыту работы. Кадровый потенциал связан с функциями, которые он выполняет как специалист, и благодаря своим возможностям, знаний и опыта может гарантировать эффективный производственный процесс.

Управление кадровым потенциалом должно содействовать упорядочению, сохранению качественной специфики, совершенствованию и развитию персонала. В интересах организации и персонала, должны предприниматься последовательные действия, противодействующие «моральному и физическому износу» рабочей силы - ее старению.

Кадровый потенциал предприятия величина не постоянная. Наоборот его количественные и качественные характеристики регулярно меняются под влиянием не только в объективных условиях, но и управленческих решений. Формирование кадрового потенциала базируется на системе постоянного образования, подготовке и переподготовке сотрудников, их карьере, совершенствовании организацион-

ных структур и стиля управления. Чем выше кадровый потенциал предприятия и потенциальные возможности нанятой рабочей силы, тем более сложные задачи могут решаться работниками.

Стратегическое управление персоналом уже более трех десятилетий является основой прогрессивных технологий кадрового менеджмента, исходит из посылки признания персонала ключевым организационным ресурсом, имеющим наибольшие резервы для повышения эффективности деятельности любого предприятия.

Такой подход повлек за собой необходимость индивидуализации и стратегической направленности работы с персоналом, целесообразность стоимостной оценки «человеческого ресурса» и соответствующих инвестиционных вливаний для полной реализации трудового потенциала, повышение статуса кадровых служб и требований к организации их работы.

Цель HRM - обеспечить использование сотрудников компании, т.е. ее человеческие ресурсы таким образом, чтобы наниматель мог получить максимально возможную выгоду от их умений и навыков, а работники - максимально возможное материальное и психологическое удовлетворение от своего труда.

Управление персоналом основывается на достижениях психологии труда и использует технологии и процедуры, совокупно называемые «управление персоналом», т.е. касающиеся комплектования штата предприятия, выявления и удовлетворения потребностей работников и практических правил, и процедур, которые управляют взаимоотношениями между организацией и ее работником.

Основным залогом достижения стоящих перед организацией целей является эффективное использование имеющихся у нее в распоряжении ресурсов, к ним относятся и человеческие ресурсы. Этого можно достичь путем приближения производственных целей сотрудников к общеорганизационным целям.

Управление персоналом является одним из ведущих направлений экономического роста компании, увеличения её потенциала и конкурентоспособности.

Управление персоналом предполагает мотивацию сотрудников на качественное выполнение своей работы для достижения бизнес-целей. К основным задачам управления персоналом относятся: учет внешних факторов, правильный выбор стиля управления в соответствии с корпоративной стратегией и развитие корпоративной культуры.

Основной задачей управления персоналом является адекватное соотношение между числом занятых и структурой занятости. Организация должна нанимать столько работников, сколько ей требуется.

Кроме того, для эффективного использования сотрудников важны навыки формирования команды и социальное развитие сотрудников. Для того чтобы компания динамично развивалась, необходима постоянная деятельность, направленная на совершенствование человеческого капитала. Она предполагает создание и анализ рабочих мест, занятость в течение испытательного срока, планирование новых рабочих мест и подбор профессионально компетентных квалифицированных сотрудников.

Важным является структурирование должностных обязанностей работников, их справедливое распределение. Каждый сотрудник должен получать достойную оплату своего труда.

Иногда лучше нанять одного работника вместо двух и дать ему больше работы и соответственно, более высокую заработную плату. Это будет одним из главных мотиваторов для качественной работы. Кроме того, обязательным становится повышение квалификации сотрудников организации. Лучше обученный работник более уверен в себе и имеет больше возможностей для трудоустройства.

Последнее важно еще и потому, что частое увольнение работников замедляет развитие компании. Таким образом, стратегия компании и стратегия управления персоналом должны быть тесно связаны между собой.

Современная ситуация в российских организациях характеризуется положительными тенденциями в смысле осознания руководителями необходимости перемен в кадровой работе.

Период накопления информации и выжидания закончился. Сегодня необходимо действовать, стремиться к высоким кадровым технологиям. Понятие «человеческие ресурсы» в современном аспекте рассматривается чаще всего не только как коллектив какой-либо организации, но и как часть его конкурентного богатства, его достояние.

Система управления персоналом, даже основанная на современных концептуальных принципах управления персоналом, в условиях неустойчивого функционирования деловых организаций имеет свои особенности.

Реализация стратегии управления персоналом осуществляется через кадровую политику. Кадровая политика - главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой предприятия. В этом отношении кадровая политика представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом.

Кадровая политика организации - генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации.

Под кадровой политикой подразумевается формирование стратегии кадровой работы, установление целей и задач, определение принципов подбора, расстановки и развития персонала, совершенствование форм и методов работы с персоналом в конкретных рыночных условиях на том или ином этапе развития организации.

Цель кадровой политики - обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров, его развития в соответствии с потребностями организации, требованиями законодательства, состоянием рынка труда.

Назначение кадровой политики - своевременно формулировать цели в соответствии со стратегией развития организации, ставить проблемы и задачи, находить способы и организовывать достижение целей.

Поскольку формирование кадров предприятия связано не с однозначным решением, а с альтернативностью возможных путей с выбором наиболее эффективного из них, то правомерна постановка вопроса и о выборе стратегии трудоустройства.

спечения с учетом всех факторов и обстоятельств, характерных для настоящего и будущего.

Общие требования к кадровой политике в современных условиях сводятся к следующему:

1. Кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития (или выживания) предприятия. В этом отношении она представляет собой кадровое обеспечение реализации этой стратегии.

2. Кадровая политика должна быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания работника, с другой - динамичной, т.е. корректироваться в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуации. Стабильными должны быть те ее стороны, которые ориентированы на учет интересов персонала и имеют отношение к организационной культуре предприятия (фирмы). Последняя включает ценности и убеждения, разделяемые работниками и предопределяющие нормы их поведения, характер жизнедеятельности предприятия.

3. Поскольку формирование квалифицированной рабочей силы связано с определенными издержками для предприятия, кадровая политика должна быть экономически обоснованной, т.е. исходить из его реальных финансовых возможностей.

4. Кадровая политика должна обеспечить индивидуальный подход к своим работникам.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Балдин, К.В. Управленческие решения: учебник / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. – 9-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 495 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573213>
3. Ким, С.А. Теория управления: учебник / С.А. Ким. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 240 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 239 с.
5. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2019. – 302 с.
6. Дугина О. Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом. – 2021. - №12. - С. 40.
7. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. М.: Юнити-Дана, 2020. – 381 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2022. – 318 с.
10. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2021. – 199 с.

Терентий Михаил Ливиевич,
преподаватель кафедры общей и клинической психологии
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Кузнецов Александр Валерьевич,
Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Специфика социально-профессиональной адаптации сотрудников

На сегодняшний день, многие коммерческие организации и государственные предприятия не имеют даже базовых программ для адаптации новых сотрудников. Управление социально-профессиональной адаптацией, а точнее ее внедрение в организации, представляет собой достаточно сложную задачу, от нее во многом зависит решение таких необходимых задач для компании как: минимизация текучести кадров, сокращение стартовых издержек, увеличение скорости достижения поставленных задач и необходимых показателей, быстрая адаптация работника в сложившемся коллективе, давая ощутить себя полноценным членом команды, тем самым снизить неуверенность и тревожность у испытываемых.

Mikhail L. Terenty,
lecturer of the Department of General and Clinical Psychology of the Moscow
International Academy
Alexander V. Kuznetsov,
Master's degree student of the Moscow International Academy

Specifics of social and professional adaptation of employees

Today, many commercial organizations and state-owned enterprises do not even have basic programs for the adaptation of new employees. The management of socio-professional adaptation, or rather its implementation in the organization, is a rather difficult task, the solution of such necessary tasks for the company depends on it in many ways: minimizing staff turnover, reducing start-up costs, increasing the speed of achieving the tasks and necessary indicators, rapid adaptation of the employee in the established team, making it feel full-fledged a member of the team, thereby reducing the uncertainty and anxiety of the subjects.

Перенимая зарубежный опыт социально-профессиональной адаптации персонала, современная компания способна в кратчайшие сроки создать комплексную адаптационную систему. Комплексный подход к адаптации персонала (опыт Японии это подтверждает) позволяет эффективно обучать новых сотрудников и повышать уровень их лояльности.

Далее, в рамках исследования рассматривается:

– чем зарубежный опыт адаптации персонала может быть полезен отечественным компаниям;

– как в отдельных странах происходит адаптация персонала (опыт Японии, США);

– чем российский опыт адаптации персонала отличается от зарубежного.

Адаптация - процесс ознакомления нового сотрудника с деятельностью организации и вливания в производственную среду. Основные цели, которые работодатель преследует при организации адаптационного периода новичков, сводятся к:

– уменьшению стартовых издержек;

– снижению степени неопределенности у недавно принятых на работу сотрудников;

– сокращению текучести кадров;

– развитию у персонала позитивного и конструктивного отношения к работе.

Для достижения поставленных целей используются различные системы адаптации. Известно, что успех данного процесса во многом зависит не только от характеристик производственной среды, но и от принципов управления кадрами, применяемых в условиях конкретного предприятия. Современные российские компании, внедряющие новые адаптационные методики, традиционно ориентируются на стандарты США, Японии, Германии и других стран, в которых принято уделять максимум внимания профессиональной ориентации, обучению и адаптации работников, и тому есть веские причины.

Опыт адаптации персонала в России не столь продолжителен. Во многих небольших компаниях не придают значения адаптации новых сотрудников, на это нет ни денег, ни времени. Тем не менее, проблема эта актуальна для любой компании. Как известно, свое мнение о работодателе новый сотрудник составляет в первые два дня работы. От первого впечатления зависит, будет ли он лоялен компании долгие годы или уволится в любой подходящий момент.

Поговорим о том, как организовать адаптацию персонала в компании с ограниченными ресурсами. Целью адаптации персонала в любой компании, как крупного формата, так и в небольшой, является максимально успешное внедрение работника в организацию и включение его в процесс трудовой деятельности. Поступившего на работу нового сотрудника в крупных компаниях принято знакомить только с непосредственными коллегами, вместе с которыми ему предстоит работать в одном отделе или службе. Вполне очевидна целесообразность структурного закрепления функции общей ориентации сотрудника за службой управления персоналом (менеджером по персоналу). Адаптация помогает сотруднику, находящемуся в стрессовой ситуации, справиться с волнением и быстро войти в рабочий ритм.

HR-менеджеры, занимающиеся трудоустройством работника, в идеале должны стараться оказать ему помощь в решении тех проблем, с которыми сталкивается сотрудник в начале своей работы в новой для него организации. Для этого во многих компаниях находят практическое применение системы адаптационных программ. Это комплекс мероприятий, направленных на скорейшее вхождение новичка в коллектив, помогающих ему не только овладеть нужной информацией,

необходимыми навыками, но и позволяющих сотруднику комфортно чувствовать себя с самых первых дней работы в компании.

Как правило, систему адаптации разрабатывают и применяют преимущественно в крупных компаниях. Адаптация персонала в небольшой компании чаще всего отсутствует. Программы адаптации могут отличаться в зависимости от того, на какую позицию или должность принят новый работник. Наличие формализованных программ адаптации персонала рассматривается как признак хорошего тона стабильных и динамично развивающихся компаний.

В случае если компания небольшая и не располагает достаточными ресурсами для построения серьезной процедуры адаптации, то альтернативой может стать простая открытость к общению и лояльность. На практике можно успешно использовать простые, но действенные приемы: представляя нового сотрудника коллегам по работе, сказать несколько хороших слов о каждом участнике команды, в которой новичку предстоит трудиться; постараться создать, не боясь при этом потратить время, собственное «Положение об адаптации», которое утверждается руководителем организации, где было бы прозрачно объяснено все, что будет происходить с новым сотрудником на протяжении испытательного срока; разместить объявление с информацией о новом работнике на стенде или корпоративном сайте. В любом случае необходимо помнить, что адаптация – не однодневное мероприятие, а многоступенчатый процесс, занимающий длительное время.

В пользу адаптации красноречиво говорят следующие цифры. По утверждениям консультантов, почти 80% работников, которые уволились из компаний в течение первых шести–двенадцати месяцев трудовой деятельности, приняли решение о своем уходе в первые две недели от начала работы. С другой стороны, эти же консультанты констатируют, что если адаптация на новом месте прошла успешно, то вновь принятый работник начинает эффективно трудиться уже через несколько месяцев, а если процесс адаптации проходит спонтанно – только по истечении года. Заниматься социально-профессиональной адаптацией нового сотрудника в небольшой российской компании, в которой нет своего HR-отдела, в роли «поводыря» для новобранца могут выступить его непосредственный руководитель или кто-то из наиболее опытных коллег. А могут и не выступить. Имели место случаи, когда новичок был предоставлен сам себе. Подобное, конечно, недопустимо.

Не следует даже пробовать, как заведомо проигрышный для каждой из сторон, вариант «пусть работник сам во всем разбирается». Во-первых, он может и не осилить самостоятельно объем необходимых навыков или же осилит, затратив на это больше времени, чем было бы потрачено на его обучение. Во-вторых, компания может получить работника, профессиональный уровень которого оставляет желать лучшего. Разумеется, что и польза от его труда будет прямо пропорциональна затраченным на введение его в должность усилиям. Некоторые новички, столкнувшись с первых шагов своей деятельности с неудачами, предпочитают покинуть оказавшуюся недружелюбной компанию.

Рассмотрим следующий пример. Сотрудника, принятого на должность руководителя одного из отделов небольшой российской компании, не пропустили на

проходной по той простой причине, что выступавший в роли «рекрутера» руководитель компании не представил сотрудникам отдела их нового начальника. Глава компании не удосужился распорядиться о подготовке рабочего места топ-менеджера. При этом сам традиционно являлся на работу лишь к середине дня. В итоге – нелепая ситуация, когда принятого на должность руководителя отдела не пропустили на проходной, а не знающие своего нового шефа сотрудники отдела «отреклись» от него. Когда новенький все же был допущен в офис компании, ему был предложен стульчик в коридоре, где он, заметно нервничая, дожидался руководителя фирмы. Создавшееся неловкое положение самым радикальным образом повлияло на то, что новый сотрудник так и не смог продолжить работу в этой компании.

Особняком стоит финансовый аспект, которым зачастую объясняется отсутствие внимания к таким важным задачам, как адаптация персонала. Российский опыт показал, что в качестве основной причины отказа от внедрения современных адаптационных практик руководители предприятий называют нехватку средств. Но парадокс ситуации заключается в том, что именно человеческий ресурс с экономической точки зрения считается самым дорогим, а нежелание инвестировать в кадры, так или иначе, лишает компанию возможности их эффективного использования. В результате работодатель теряет гораздо больше средств, чем требует полноценная адаптация персонала: зарубежный опыт, опять-таки, полон ярких примеров и доказательств тому.

Впрочем, есть и положительные примеры, демонстрирующие, насколько полезной может оказаться своевременная и полноценная адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы работы с молодыми сотрудниками в отдельно взятых компаниях приятно удивляет. Так, например, поступило руководство ОАО «Саха ипотечное агентство», среди сотрудников которого по состоянию на 2009 год преобладали молодые мужчины и женщины (до 30 лет). Именно в этом возрасте специалисты активно строят карьеру. Внедрение руководством компании комплексной системы адаптации и обучения сотрудников позволило всего за год повысить параметры экономической адаптации и уровень удовлетворенности персонала своей работой. Сотрудники стали использовать в своей повседневной деятельности четко структурированные алгоритмы и регламенты, вследствие чего повысилась переменная часть зарплаты и возрос интерес к работе.

Изучение отечественного опыта адаптации показало, что, как правило, специальной службы, которая бы занималась вопросами адаптации в организациях, не существует.

Государственная служба занятости пока не в состоянии эффективно управлять профориентацией и адаптацией. Механическое заполнение вакантных рабочих мест, унаследованное от службы организованного трудоустройства, удается плохо, так как мало кто согласится на любую работу. Причина здесь не только в старом грузе стереотипов, но и в отсутствии знаний о содержании профориентационной деятельности и адаптации, их формах и возможностях в условиях рынка.

К сожалению, управленческие работники не до конца понимают значение профориентации и адаптации как методов регулирования предложения рабочей силы в организации. К тому же сейчас управленческое звено народнохозяйственного и отраслевого уровней ослаблено в организационно-методическом отношении, что привело к образованию множества органов управления в регионе (центры профориентации и занятости, кабинеты профориентации в школах, специальных учебных заведениях, в организациях) без достаточной регламентации их полномочий.

Узкая ведомственность противодействует развитию прямых связей органов управления профориентацией и адаптацией. И это не позволяет устранить организационные недостатки в практике профориентации и адаптации, углубляя их на каждом последующем уровне управления.

Изучая зарубежный опыт социально-профессиональной адаптации персонала организации, целесообразно брать на заметку и применять на практике только проверенные, эффективные и универсальные методики. В то время как в России редко применяются какие-либо комплексные методы (обычно работодатели ограничиваются старым добрым наставничеством), зарубежные компании нередко фокусируются на разработке многоуровневых систем, позволяющих одновременно осуществлять эффективную психофизиологическую, социальную и экономическую адаптацию новых сотрудников.

Рассмотрим специфику адаптации сотрудников в Америке.

В основах американской системы управления лежат основные положения классической школы. В настоящее время американцы активно используют наиболее интересные школьные теории о психологии людей и взаимоотношениях между ними. Также американская система управления отличается стратегией и индивидуальным подходом к каждой ситуации. К тому же американцы эффективно используют интернационализацию в менеджменте (интернационализация – это адаптация продукта для его использования в любой ситуации и в любом месте). Американские специалисты умеют работать вместе с другими специалистами из других областей, что делает их работу более продуктивной. Социологи уверены: сердце экономической успешности Америки в ее капитале и менеджменте.

Углубленные программы адаптации работников применяются на средних и крупных фирмах США. В процессе их проведения участвуют как менеджеры по управлению персоналом, так и линейные менеджеры. На малых предприятиях программа адаптации проводится менеджером-практиком, иногда с включением работника профсоюза, используются самые различные программы - от программ, предусматривающих, в основном, устную информацию, до формализованных процедур, связывающих устные представления с письменными и графическими установками. В формальных программах адаптации часто используют аппаратуру, слайды, фотографии.

В Америке придается большое значение человеку и его личной жизни - тому, что нечасто получает необходимый для эффективного управления персоналом объем внимания и понимания.

Основными качествами американцев, на которых и строится американская система управления персоналом, являются уверенность в себе, общительность, ярко выраженный индивидуализм, оптимизм, честолюбие. Если человек обладает

этими качествами, то он сможет пробить себе дорогу в жизнь. В целом, американцы достаточно предприимчивы – они могут до 30 раз менять место работы за все свою жизнь.

Для США характерно стремление достичь успеха и утвердиться самостоятельно, поэтому каждый, выполняя ту или иную работу, старается опираться лишь на свои интересы. В результате, сплоченность и дружная коллективная работа в компании – это совсем не то, что можно наблюдать в американских фирмах. Начальник самостоятельно контролирует работу коллектива и принимает решения быстро. Для хорошего руководителя характерны такие личные качества, как умение принимать правильные решения, инициативность, четкая структура контроля. В Америке при выборе сотрудника особое внимание уделяют квалификации и профессионализму кандидата. В Америке наиболее часто встречаются специалисты узкого профиля, нежели широкого. А так как специализируются они лишь в сугубо узкой области, то продвижение по карьерной лестнице возможно не всегда. Это и объясняет текучесть кадров – люди часто и быстро меняют работу, переходя из одной компании в другую.

Каждая компания устанавливает свои правила приема на работу. Обычно потенциальные сотрудники проходят специальные тесты, которые определяют их личные качества и умение работать, что одинаково важно для компании. Также кандидаты проходят тестирование на определение их квалификации. После того, как было принято решение утвердить кандидата на должность, его знакомят с рабочим местом и коллективом, однако ему известны лишь его обязанности, а вот чем конкретно занимается компания, работник не в курсе. Он – специалист узкого профиля, поэтому во все остальное его посвящать нет нужды.

Интересен в отношении адаптации опыт Японии. Руководство компаний стремится привлечь молодых людей непосредственно со школьной скамьи, потому что отсутствие каких-либо навыков в работе свидетельствует о неиспорченности, отсутствии стороннего влияния, готовности воспринять правила поведения, принятие в данной корпорации. Поступившая молодежь проходит обязательный курс начальной подготовки - адаптации. Это происходит в течение относительно короткого периода - двух месяцев.

В Японии после окончания университета за каждым молодым специалистом, принятым на работу, закрепляется так называемый «крестный отец» - наставник с широкими полномочиями. Наставник, как правило, выпускник того же университета, что и новичок, помогает ему адаптироваться на рабочем месте, разрешать возможные конфликты, бывает у своего подчиненного дома, знакомиться с его семьей, хобби и т.д. Все вопросы о перемещении молодого специалиста решаются при участии наставника. Такое наставничество осуществляется до 35 лет.

Привлекая персонал буквально «со школьной скамьи», работодатели применяют комплексные системы адаптации, позволяющие получить лояльных и преданных компании работников. За каждым молодым специалистом закрепляется наставник с широкими полномочиями, с участием которого решаются все рабочие вопросы. Именно с этого в большинстве стран, в том числе и в России, начинается адаптация персонала.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Балдин, К.В. Управленческие решения: учебник / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. – 9-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 495 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573213>
3. Ким, С.А. Теория управления: учебник / С.А. Ким. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 240 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 239 с.
5. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2019. – 302 с.
6. Дугина О. Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом. – 2021. - №12. - С. 40.
7. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. М.: Юнити-Дана, 2020. – 381 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2022. – 318 с.
10. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2021. – 199 с.

Терехова-Пушина Диана Валериевна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Беляев Александр Михайлович,

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Государственная поддержка малого предпринимательства

Малый бизнес – существенная структурная часть цивилизованного рыночного хозяйства. Эффективность развития общества в значительной мере обуславливается уровнем развития малой экономики. Она по самой своей природе является мощным рычагом для решения целого комплекса экономических, социальных и политических проблем: от насыщения рынка разнообразными товарами и услугами до снижения остроты безработицы, обеспечивая занятость населения путем создания новых предприятий и рабочих мест; создания новой прогрессивной структуры экономики и здоровой конкурентной среды.

Diana V. Terekhova-Pushnaya,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Belyaev Alexander Mikhailovich

Master's degree student of the Moscow International Academy

State support for small businesses

Small business is an essential structural part of a civilized market economy. The effectiveness of the development of society is largely determined by the level of development of a small economy. By its very nature, it is a powerful lever for solving a whole range of economic, social and political problems: from saturation of the market with a variety of goods and services to reducing the severity of unemployment, providing employment by creating new enterprises and jobs; creating a new progressive structure of the economy and a healthy competitive environment.

Развитие экономики той или иной территории напрямую зависит от инвестиционной деятельности. Вложения направляются на восстановление инфраструктуры, ее развитие. Производственные мощности, научно-технический уровень, расширение территорий - все это зависит от количества инвестиций. Это часть экономической политики, которая может быть реализована на разных уровнях: муниципальном, региональном или федеральном. Частные вложения также оказывают влияние, инвесторы могут преследовать определенные цели или выполнять какие-либо конкретные задачи. Общие правила инвестиционной деятельности контролируются органами местного самоуправления.

Инструменты государственной поддержки малого предпринимательства - задача государственных организаций, занятых поддержкой малого бизнеса - адапти-

ровать предприятия к нестабильному положению на рынке, мировому кризису и заговариванию продукции. Властные структуры применяют четыре вида инструментов:

1. Финансовая поддержка - предоставление субсидий, кредитов на доступных условиях, обеспечение налоговыми льготами при соблюдении ряда условий. Такие инструменты уменьшают налоговую нагрузку на малый бизнес, снабжают предприятия финансовыми активами, облегчают новичкам выход на рынок. Популярный инструмент финансовой поддержки - УСН, система упрощенного налогообложения. Владелец предприятия оформляет меньше документов для контролирующих органов, величина платежей также снижается.

2. Предоставление коммерческой недвижимости - заключение договоров аренды на льготных условиях, создание инфраструктурных объектов, промышленных зон и бизнес-инкубаторов. Такие инструменты позволяют владельцам бизнеса расширять производственные (торговые) площади с минимальными затратами, получать выгодное местоположение. Популярный вариант - предоставление коммерческих площадей в муниципальных районах. Например, открытие кондитерской на первом этаже жилого дома.

3. Информационное обеспечение малых предприятий - разъяснение юридической информации, проведение семинаров и обучающих тренингов для руководителей. Такие инструменты повышают осведомленность владельцев малого бизнеса, обучают снижать налоговую нагрузку законным путем, эффективно управлять кадрами, своевременно внедрять новые технологии.

4. Предоставление субсидий на открытие бизнеса и развитие инновационных технологий. Инструменты мотивируют к открытию нового предприятия с минимальными затратами, компенсируют вложения инвесторов на первом этапе коммерческой деятельности.

В зависимости от экономической отрасли, особенностей предприятия и приоритетов властных структур, малый бизнес поддерживают на трех уровнях.

Федеральную поддержку оказывают министерства экономики, финансов, труда и социального развития, науки и технологий, а также комитет по развитию малого бизнеса в РФ. Государственные органы проводят конкурсы на получение грантов, субсидий, налоговых льгот для отдельных предприятий.

Региональную поддержку проводят фонды и департаменты, поддерживающие малые предприятия в субъектах федерации. Такие властные структуры оказывают финансовую поддержку, консультируют новичков в сфере налоговой и бухгалтерской отчетности, привлекают бизнес к спонсорской деятельности.

Муниципальный уровень развития малого предпринимательства представлен местными фондами, выдающими кредиты на льготных условиях. Такие структуры позволяют бизнесу быстрее начать работу, получить первую прибыль и не закрыться в условиях высокой конкуренции.

Инструменты господдержки призваны решить две основные проблемы малого бизнеса: нехватку свободных денег для производства и потребность в стабильном сбыте готовой продукции. Правительство предоставляет льготные кредиты и субсидии, государственные заказы на товары и услуги.

Государственный бюджет на развитие малого бизнеса ограничен, а условия участия в тендерах (конкурс на получение государственного заказа) подходят не каждому предприятию. Поэтому развитию малого бизнеса способствуют некоммерческие организации (общественные фонды, исследовательские компании), банковские структуры, частные инвесторы, зарубежные компании.

Малый и средний бизнес вынужден подчиняться законам и останавливать свою деятельность, выплачивая арендные платежи и зарплаты сотрудникам. Все меры поддержки - снижение платежей в социальные фонды, отсрочка по уплате налогов и кредиты на зарплаты в пределах МРОТ - не дают ответа на главный вопрос: где взять деньги. Всё равно по кредитам и отсроченным налогам придётся расплачиваться.

Поддержка малого и среднего бизнеса является одним из важнейших факторов для успешного развития предприятий среднего бизнеса. Отметим, что именно финансовая помощь предприятий среднего бизнеса является главным показателем грамотно выстроенной экономики в стране, направленной на развитие производства.

Для бизнесменов финансовая поддержка является необходимой в связи с тем, что именно в начале своей деятельности предприятия сталкиваются с финансовыми проблемами, когда нужны самые основные вложения в основные средства и другие активы.

Для государства также является важной помощью предпринимателям, так как, создавая различные программы в поддержку бизнеса, они смогут объединить свои усилия на ведомственном уровне. Кроме того, как показывает зарубежный опыт, присутствие в стране большого количества предприятий среднего бизнеса способствует устойчивому деловому климату, что является привлекательным для инвесторов. Рассматривая поддержку среднего бизнеса в России, отметим, что в настоящее время дела обстоят весьма неплохо. Власти каждого региона страны организуют различные меры, направленные на комплексную поддержку среднего бизнеса.

Для помощи предпринимателям государство ежегодно выделяет огромные суммы. Многие из них действуют уже на протяжении нескольких лет, но до сих пор не все бизнесмены знают, как ими воспользоваться.

Государство предоставляет предпринимателям различные виды содействия:

Финансовое – программы поддержки малого бизнеса подразумевают выделение субсидий, суммы которых колеблются от 60 тыс. до 25 млн руб.

Имущественное – предприниматели получают возможность безвозмездно или на льготных условиях пользоваться государственным имуществом (аренда помещений, земельных участков).

Информационное – путем создания федеральных и региональных информационных систем, официальных сайтов для обеспечения субъектов предпринимательства актуальными сведениями.

Консультационное – поддержка малого предпринимательства подразумевает оказание содействия в виде профессиональных консультаций.

Образовательное – разработка программ подготовки специалистов, повышения квалификации сотрудников.

Помощь, предусматриваемую мерами государственной поддержки малого бизнеса в России, оказывают разные инстанции. К ним относятся:

1. Администрация города – предоставление необходимой информации.
2. ТПП (Торгово-промышленная палата) – бесплатное консультирование по вопросам права, развития компаний, маркетинга и др. Оказание помощи для участия малого и среднего бизнеса в выставках федерального и международного уровня.
3. Фонд поддержки предпринимательства – проведение профессиональной экспертизы бизнес-проектов, составленных предпринимателями. В случае их одобрения – выделение финансирования на развитие предприятия.
4. Бизнес-инкубаторы – создание эффективной инфраструктуры: предоставление площадей под офис, бизнес-консультации, рекламные проекты, содействие в привлечении инвестиций.
5. Венчурные и гарантийные фонды – финансовая помощь перспективным стартаперам и молодым бизнесменам, выделение грантов.
6. Центр занятости населения – поддержка безработных граждан, которые планируют открыть свое дело.
7. Фонд содействия кредитованию малого бизнеса в Москве (фонд поддержки малого предпринимательства) - Фонд содействия кредитованию малого бизнеса Москвы (Московский гарантийный фонд) помогает малым и средним компаниям привлечь финансирование при нехватке обеспечения (залога). Фонд выступает Поручителем за субъекты МСП Москвы перед банками-партнерами и другими кредиторами.

Любая программа помощи бизнесменам ограничена сроками и выделенными на неё средствами.

Существуют фонды для поддержки малого бизнеса, как коммерческие, так и некоммерческие. Вот основные их виды:

- фонды поручительства и гарантии (помогают в получении льготных кредитов, предоставляют гарантии и поручительство);
- бизнес-инкубаторы (позволяют предприятиям среднего бизнеса работать и развиваться на своей территории);
- бизнес-школы (направлены на повышение квалификации руководителей и служащих);
- инвестиционные фонды (помогают реализовать инвестиционный проект, предоставляя инвестиции владельцам среднего бизнеса);
- венчурные фонды (дают возможность предприятиям инвестировать свободные средства в разные сферы экономики за счёт фонда).

Развитие предпринимательства в регионах России является одной из важнейших задач, которую ставит перед собой Правительство Российской Федерации. Правительство Российской Федерации предприняло ряд мер по созданию благоприятного климата для развития частного предпринимательства в России. Были упрощены процедуры регистрации предприятий, уменьшено количество

проверок со стороны контролирующих органов, а также разработано несколько программ помощи начинающим предпринимателям. Еще одной серьезной проблемой, препятствующей развитию предпринимательства в регионах России, является сложность получения кредитов.

Большинство банков предпочитают работать с крупными корпорациями, выдача микрокредитов частным предпринимателям представляет для них небольшой интерес.

Развитие предпринимательства в регионах России связано, прежде всего, с посреднической деятельностью при торговле и предоставлением различных услуг. Как правило, частные предприниматели начинают свою деятельность с открытия магазина или небольшой мастерской. В настоящее время на территории России огромной популярностью пользуются автомобильные мастерские и автомойки, где многие россияне предпочитают обслуживать свой автомобиль.

К сожалению, развитие частного предпринимательства в регионах России практически не затронуло высокотехнологичные сферы. Если во многих странах мира небольшие частные компании занимаются разработкой различных технических новинок, то в настоящее время в нашей стране подобных компаний практически не существует. Несмотря на то, что в нашей стране есть множество людей, имеющих оригинальные технические идеи, найти финансирование для проведения конструкторской разработки или создания опытных образцов крайне сложно.

Правительство Российской Федерации разработало комплекс мер для помощи лицам, занимающимся предпринимательской деятельностью. В соответствии с действующими постановлениями Правительства, значительно упростился процесс регистрации компаний, снизилось количество проверок, а также появилась возможность получения грантов или льготных кредитов для развития предприятий.

Развитие предпринимательской деятельности в регионах России связано с созданием целого ряда сообществ, которые помогают как начинающим предпринимателям, так и крупным компаниям в развитии бизнеса и поиске надежных партнеров. Одной из основных проблем, с которой сталкивается предприниматель, является отсутствие дешевых кредитов, которые могут быть использованы для пополнения оборотных средств или модернизации оборудования на предприятиях, а также закупки необходимых технологий.

Настоятельной необходимостью является декриминализация малого бизнеса. Чрезвычайно важно также расширение инновационной и научной деятельности малых предприятий в интересах развития всех сфер российской экономики.

В настоящее время существует много фондов содействия кредитованию малого бизнеса, которые работают в 2-х направлениях: во-первых, кредитуют банки, участвующие в программе микрофинансирования, и полученная сумма используется только в качестве микрокредитов. Второе направление заключается в привлечении малого бизнеса, ключевой момент заключается в том, что, если предприниматель берет микрокредит, фонд свободно может выступить его поручителем.

Так как именно он разрабатывает программу и ее условия, а также приглашает к содействию банки и другие кредитные учреждения.

Государство реализует различные программы, среди которых особое место занимают субсидии, предоставляемые безработным региональными службами занятости на открытие собственного дела, а также программы Минэкономразвития РФ по предоставлению грантов начинающим предпринимателям.

Развитие индустрии венчурного капитала и прямого инвестирования в настоящий момент является одним из приоритетных направлений государственной инновационной политики и необходимым условием активизации инновационной деятельности и повышения конкурентоспособности отечественной промышленности. По оценкам экспертов, в нашей стране есть богатые возможности для реализации венчурных проектов. Прежде всего, венчурных инвесторов интересуют промышленная реструктуризация, новые технологии и малый бизнес. Предполагается, что именно эти секторы экономики станут объектами рискованных инвестиций.

В настоящее время развитием малого бизнеса и направлением частного предпринимательства на путь инвестиций на государственном уровне занялись уже более основательно.

Для активизации венчурной деятельности в России необходима разработка комплексного подхода, охватывающего законодательную область, макроэкономическое регулирование, институциональное развитие, процессы стандартизации.

Такой подход будет способствовать развитию венчурной деятельности, повышению предпринимательской активности. Более того, активное развитие этих процессов как внутри страны, так и в международном масштабе послужит достижению важнейших государственных целей: оздоровлению инновационной сферы и ее соответствию мировому уровню, усилению конкурентоспособности российской экономики путем выхода на мировые наукоемкие рынки.

Согласно статистическим данным, около 30% предприятий малого бизнеса прекращают свою деятельность уже после года работы. В основном причинами являются высокая конкуренция и нехватка средств. Решением данной проблемы может стать кредитование на выгодных условиях: под низкую процентную ставку и достаточно длительный срок выплаты.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
 2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2022. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
 3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
 4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и
- 200 Сборник научных статей магистрантов ММА. Том 3. 2023

- муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2021. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2022. – 355 с.
 6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
 7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2021. - 314 с.
 8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2022. - 334 с.
 9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
 10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Тихомирова Вера Алексеевна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Беляев Александр Михайлович,

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Прямые и косвенные методы государственной поддержки малого предпринимательства

В наше время малый бизнес призван не только стать важнейшей базой структурной перестройки экономики с учётом особенностей развития регионов, но и обеспечить наполняемость местных бюджетов. Поэтому поддержка малого предпринимательства должна осуществляться как на федеральном, так и, прежде всего, на региональном и муниципальном уровнях с учетом региональных различий. Именно за счёт поддержки предпринимательства Правительство России должно решать общие проблемы повышения благосостояния проживающего в стране населения и увеличения в процентном соотношении людей со средним уровнем заработка.

Vera A. Tikhomirova,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Alexander M. Belyaev,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Direct and indirect methods of state support of small business

Nowadays, small business is designed not only to become the most important basis for the structural restructuring of the economy, taking into account the peculiarities of regional development, but also to ensure the fullness of local budgets. Therefore, support for small businesses should be carried out both at the federal and, above all, at the regional and municipal levels, taking into account regional differences. It is through the support of entrepreneurship that the Russian Government should solve the general problems of improving the welfare of the population living in the country and increasing the percentage of people with average earnings.

Система государственной финансовой поддержки субъектов малого бизнеса в настоящий момент в Российской Федерации строится на 3 основных аспектах:

1. Правовая система, основанная на федеральных, региональных и муниципальных нормативных правовых актах, касающихся поддержки и развития субъектов малого предпринимательства.

2. Органы государственного аппарата, состоящие из совокупности институциональных структур, ответственных за развитие малого бизнеса и обеспечивающих реализацию государственной политики в сфере малого предпринимательства и регулирование сферы малого бизнеса.

3. Финансовые институты поддержки малого бизнеса, состоящие из некоммерческих и коммерческих организаций, созданные с участием или без участия государства, деятельность которых инициируется, поощряется и поддерживается со стороны государства, и преследующая цель реализации системы финансовой поддержки при помощи финансовых инструментов.

Основным долгосрочным стратегическим документом, определяющим основные мероприятия поддержки субъектов малого бизнеса Российской Федерации, является «Стратегия развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года» подготовленная Министерством экономического развития Российской Федерации и принятая распоряжением Правительства РФ от 02.06.2016 №1083-р.

Согласно данной стратегии, государство стремится к достижению следующих индикаторов:

1. Достижение 20% доли оборота субъектов малого и среднего бизнеса в обрабатывающей промышленности;
2. Увеличение до 40% доли субъектов малого и среднего предпринимательства в экономической структуре ВВП.

Для достижения данных показателей ставится цель развития уже имеющейся системы оказания поддержки субъектов малого предпринимательства, в том числе и финансовой поддержки субъектов малого предпринимательства основанной на методах оказания финансовой поддержки.

Методами финансовой поддержки субъектов малого предпринимательства являются финансовые инструменты поддержки, реализуемые с целью доведения финансовых ресурсов до субъектов малого предпринимательства и создания экономических условий для их развития.

Данные методы можно подразделить на 2 вида, исходя из степени воздействия на предпринимателей:

1. Прямая поддержка реализуется финансовыми институтами поддержки малого предпринимательства и основывается на предоставлении денежных средств субъектам бизнеса, а также созданием льготных условий в получения финансовых услуг лизинговых и банковских организаций для данных субъектов.
2. Косвенная поддержка реализуется при помощи внесения изменений в законодательные акты с целью создания экономических условий для развития субъектов малого предпринимательства.

Прямая поддержка субъектов малого предпринимательства реализуется за счет механизма межбюджетных трансфертов с целью доведения денежных средств до субъектов малого бизнеса, а также финансирования финансовых институтов поддержки, которые реализуют кредитно-финансовые механизмы.

Инструментом межбюджетных трансфертов являются субсидии. Субсидии - это денежные средства, предоставляемые коммерческим и не коммерческим организациям, индивидуальным предпринимателям на безвозмездной и безвозвратной основе в ходе обеспечения их деятельности. Субсидии субъектам малого бизнеса предоставляются в рамках всех региональных программ направленных на развитие субъектов малого бизнеса.

Наиболее общими видами субсидий в рамках поддержки субъектов малого предпринимательства являются:

1. Субсидия, компенсирующая часть затрат, связанных с участием в выставочно-ярмарочных мероприятиях. Покрываются произведенные затраты субъектов малого бизнеса при участии в выставочно-ярмарочных мероприятиях. Компенсируются: затраты, связанные с застройкой и оборудованием стендов; платежи по аренде выставочных площадок; транспортные расходы, понесенные за доставку оборудования до выставки.

2. Субсидирование части затрат, связанных с уплатой процентов по кредитам, полученным в российских кредитных организациях. Компенсируются затраты, связанные с выплатой процентов по кредитному договору. В данной субсидии основной долг не подлежит компенсации, а компенсируется лишь часть процентов;

3. Субсидирование части затрат на приобретение основных средств в лизинг. Компенсируются затраты, связанные с оплатой авансовых лизинговых платежей и затрат по лизингу.

4. Субсидирование части затрат на создание и поддержание социального предпринимательства. Компенсируются произведенные затраты на открытие бизнеса, в том числе на закупку оборудования, оплату арендных платежей, затраты на содержание помещений, на реализацию социальных проектов и их продвижения.

Все виды субсидий предоставляются за счет конкурсного отбора среди организаций, подавших заявки на получение субсидий.

В силу различности условий развития территории, а именно экономических, политических и территориальных, каждый регион сам определяет какие виды субсидий предоставлять в своем регионе.

Для обеспечения доступа субъектам малого предпринимательства к заемным финансовым ресурсам, используются кредитно-финансовые механизмы, которые позволяют увеличить количество используемых средств для осуществления своей деятельности за счет кредитов, получения оборудования в аренду (лизинга) и получения контрактов на работы или услуги, по которым требуют обеспечения.

Основными кредитно-финансовыми инструментами поддержки являются:

1. Гарантии – способ обеспечения обязательств субъекта малого предпринимательства, выдаваемые финансовыми организациями для снижения риска перед бенефициаром с целью получения субъектом бизнеса кредита или обеспечения исполнения контракта.

2. Микрофинансирование - представляет собой форму кредитования. Ставки по таким займам определяются исходя из срока и суммы микрозайма.

3. Финансовые услуги, реализуемые через организации партнеры – предоставление кредитов, лизинговых (услуги по аренде оборудования) через партнерскую сеть организаций субъектам малого предпринимательства на более выгодных и льготных условиях.

Преимуществами субсидий для субъектов малого предпринимательства являются:

1. Безвозмездная основа - денежные средства, полученные от государства при целевом их использовании, не возвращаются обратно.

2. Привлекаются живые деньги, за которые не надо платить в отличие от кредитов и гарантий.

3. Отсутствует комиссия в получение поддержки.

Недостатками же являются:

1. Государство не получает доходов от данной поддержки.

2. Соотношение количества выделяемых средств и субъектов малого бизнеса, меньше чем при использовании кредитно-финансового механизма.

Преимуществами кредитно-финансового механизма по сравнению с субсидиями являются:

1. Большой охват субъектов малого предпринимательства.

2. Большее количество инструментов поддержки (кредиты, лизинг гарантии).

3. Вовлечение в поддержку кредитно-финансовых организаций, что влечет за собой развитие кредитной системы РФ.

4. Получение комиссионных доходов.

5. Возможность обратного вовлечения средств, которые не были использованы в случае полного исполнения обязательств субъектов малого предпринимательства.

Главным недостатком является высокий риск, проявляющийся в случае неисполнения своих обязательств субъектами малого предпринимательства, что ведет к финансовым потерям, которые оплачиваются за счет средств финансовых институтов.

Еще одним инструментом прямой финансовой поддержки субъектом малого предпринимательства является венчурный капитал, который реализуется специализированными фондами при помощи инвестирования в уставный капитал (закупка доли бизнеса или акций). Данный инструмент используется редко и в основном в сфере инновационного предпринимательства, где бизнес проекты обладают высокой стоимостью и долю от бизнеса можно будет продать по высокой цене. Данный инструмент является крайне рисковым и используется не во всех регионах.

Косвенные методы финансовой поддержки реализуются за счет правовой системы нормативных правовых актов, касающихся сферы деятельности субъектов малого предпринимательства.

Существует 2 формы косвенной поддержки субъектов малого предпринимательства:

1. Налоговые, включающие в себя применения специальных налоговых режимов и налоговых льгот.

2. Участие субъектов малого предпринимательства в государственных закупках.

Среди налоговых мер поддержки применяются 4 специальных налоговых режима, которые заменяют 3 основных налога (НДФЛ, НДС и имущественный налог) одним налогом в рамках налогового режима.

Видами налоговых режимов являются:

1. Упрощенная система налогообложения (далее УСН) - данный режим предполагает ставку налога в 6% для объекта налогообложения доходы или же

15% на доходы, уменьшенные на стоимость расходов. Применяется в отношении любого вида деятельности субъектов малого бизнеса.

2. Единый налог на вмененный доход для отдельных видов деятельности (далее ЕНВД) – данный режим предполагает ставку налога в 15% для отдельных видов деятельности.

3. Единый сельскохозяйственный налог (далее ЕСН) – данный режим предполагает ставку налога в 6% для субъектов бизнеса, деятельность которых связана с сельскохозяйственной.

4. Патентная система налогообложения – данный режим предполагает ставку налога в 6% для индивидуальных предпринимателей, деятельность которых осуществляется в рамках купленного патента.

За счет данных методов поддержки реализуется система финансовой поддержки малого бизнеса в Российской Федерации. В данной системе государство пытается оказать поддержку, как за счет предоставления денежных средств, так и зачет расширения доступа к финансовым услугам (кредит, лизинг), а при помощи мер налоговой поддержки увеличить прибыль, остающуюся после уплаты налогов.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2022. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2021. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2022. – 355 с.
6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С. Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2021. - 314 с.
8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2022. - 334 с.
9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Толмачева Ирина Вильевна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Птичкин Дмитрий Михайлович

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Сущность инвестиционной деятельности субъектов РФ

Для привлечения инвестиций необходимы как объективные, так и субъективные условия, и предпосылки. К объективным относятся реальные экономико-географические и иные факторы, связанные с расположением территории. Они составляют инвестиционный потенциал данной территории и могут представлять интерес для инвесторов. К субъективным факторам такого рода относится деятельность государственных органов власти по раскрытию этого потенциала и привлечению инвестиций на свою территорию. Субъективные условия и предпосылки привлечения инвестиций на территорию субъекта Федерации или муниципального образования связаны с регулирующей деятельностью органов власти.

Irina V. Tolmacheva,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Dmitry M. Ptichkin,

Master's degree student of the Moscow International Academy

The essence of investment activity of the subjects of the Russian Federation

To attract investments, both objective and subjective conditions and prerequisites are necessary. Objective factors include real economic, geographical and other factors related to the location of the territory. They make up the investment potential of this territory and may be of interest to investors. Subjective factors of this kind include the activities of state authorities to unlock this potential and attract investment to their territory. Subjective conditions and prerequisites for attracting investments to the territory of a federal subject or municipality are related to the regulatory activities of the authorities.

Инвестиционная деятельность в субъектах Российской Федерации пребывает под воздействием целого ряда факторов, которые условно делят на объективные и субъективные. К категории объективных факторов относят:

1) сформированное размещение производства и региональное разделение труда (наличие инвестиционно-привлекательных сфер и производств, либо их недостаток, отраслевая структура инвестиций и формы их осуществления применительно к отраслевым особенностям региона);

2) природно-климатические характеристики региона и географическое расположение (общедоступность инвестиционных объектов, «затратность» инвестиций);

3) законодательное обеспечение инвестиционного механизма.

В категорию субъективных факторов, характеризующих степень инвестиций в экономику и темпы их прироста, входят:

- 1) бюджетная независимость региона (ресурсы регионального бюджета);
- 2) уровень инициативности согласно получению федеральных инвестиционных средств (средства федерального бюджета);
- 3) региональная инвестиционная политика Правительства Российской Федерации;
- 4) внезапные риски природного и техногенного характера.

Формирование максимально подходящих условий для начала и развития бизнеса и инвестирования, а кроме того с целью повышения конкурентоспособности региона считается одной из основных задач региональной экономической политики.

Инвестиционная политика региона обязана быть ориентирована на формирование инструментов стимулирования и привлечения внешних касательно региона инвестиций и доведение данной информации до потенциальных инвесторов.

Целесообразно совершенствовать и использовать инструменты финансово-экономической поддержки инвестиционной деятельности. Эти инструменты находятся в системе фискального и финансового механизмов региона.

С помощью фискальных механизмов осуществляется сокращение налогового бремени для инвесторов и достигается сокращение этапа окупаемости инвестиционных проектов.

Финансовые побудительные механизмы состоят в представлении инвесторам прямых дотаций в рамках реализации конкретных проектов либо в оказанной поддержке, обладающей определённым денежным выражением.

Для повышения инвестиционной привлекательности также необходимо повышать конкурентоспособность во многих сферах своей деятельности на внутреннем и внешних рынках на основе внедрения современных технологических разработок.

Можно выделить два вида инвестиций в муниципальных образованиях:

– инвестиции в городскую экономику - вложения в экономическую деятельность, ведущуюся на территории муниципального образования. Это любые вложения капитального характера в экономическую деятельность, связанную с оказанием общественных услуг. Механизмы вложения могут быть различными, предусматривающими как прямое, так и косвенное (через заемные средства, концессии и т.п.) инвестирование общественных ресурсов;

– инвестиции в экономику города - вложения в экономическую деятельность, связанную с оказанием общественных услуг. Они направляются в любую деятельность, осуществляемую на территории муниципального образования.

Задачи инвестиционной политики муниципалитета включают: повышение благосостояния населения; создание новых рабочих мест; формирование доходной части бюджета.

Инвестиционная политика на муниципальном уровне - это способ выстраивания диалога с бизнесом, когда МСУ нужно ответить на вопросы бизнеса. При

этом необходимо учитывать, что инвесторов чаще всего интересуют не прибыли, а возврат средств, а также факт того, что цели бизнеса и муниципалитета часто расходятся с этой точки зрения.

Проблема наличия административных барьеров и инфраструктурных ограничений всегда стояла перед региональными органами власти. В последние годы в большинстве регионов Российской Федерации в качестве инструмента решения данных проблем применяется принцип одного окна, позволяющий добиться снижения административных барьеров при сопровождении инвестиционных проектов и унификации процедуры взаимодействия инвесторов с органами государственной власти всех уровней.

Данный принцип применяется региональными органами власти на основе разработанных ими нормативно-правовых документов.

Сопровождение инвестиционных проектов по принципу «одного окна» осуществляется в форме консультационного, информационного, а также организационного содействия инвестору, направленного на реализацию инвестиционных проектов и достижение инвестором следующих целей: сокращение сроков рассмотрения вопросов, возникающих в ходе реализации инвестиционных проектов, в рамках действующего законодательства; своевременное получение инвестором в установленном законодательством порядке согласований и разрешений, требуемых для реализации инвестиционных проектов.

Понятие «инвестиционная привлекательность регионов» – это ряд факторов, которые оценивает потенциальный инвестор перед тем, как начать работу (открыть новый или принять участие в уже готовом бизнесе) на территории России. Данный показатель характеризует несколько основополагающих факторов:

1. Экономическое развитие – общие параметры регионов России, основанные на уровне производства, науки, культуры и уровня жизни граждан, инфляции и т.д.
2. Законодательная база – нормативно-правовые акты, принятые на региональном уровне, не противоречащие федеральным законам РФ, но при этом, направленные на развитие экономики в целом.
3. Инвестиционные предложения – понятие включает в себя условия, при которых инвестор решится вкладывать средства в региональные отрасли.
4. Финансовое развитие – уровень, который достигла местная экономика.
5. Наличие интеллектуальных ресурсов на конкретной территории: работники, имеющие достаточные опыт и образование в определенных сферах.

Основные факторы, влияющие на привлечение инвесторов в любой регион России, можно условно разделить на 3 категории. При этом обязательно учитывается критерии каких-либо изменений, на которые повлияли действий местных управленцев:

1. Факторы, которые можно поменять в кратчайшие сроки. Например, решение региональных властей о реализации продукции или начала ее производства в определенных объёмах, выдача разрешений на аренду земли или строительство нового объекта.
2. Факторы, которые требуют длительной реализации, зависящие от управ-

ленческих действий: региональные программы развития, внедрение нового крупного производства, разведка и последующая добыча полезных ископаемых, социальные нормы, инфраструктура, привлечение интеллектуальных ресурсов и т.д.

3. Природные факторы – каждый регион имеет уникальное географическое расположение, климат, природные ресурсы (определяющих привлекательность субъекта РФ). Такие параметры неподвластны для изменения управленцами или инвесторами, но их обязательно следует учитывать.

Механизмы повышения инвестиционной привлекательности региона делятся на 2 сектора: нормативно-правовое регулирование и эффективная рыночная инфраструктура. Нормативно-правовое регулирование включает в себя:

- гарантии на проведение определенной хозяйственной деятельности;
- иммунитет, льготы, послабления для частных инвесторов в пределах действующего законодательства;
- конкуренция на рынке;
- упрощенная схема регистрации бизнеса;
- осуществление защиты интересов и прав инвесторов;
- оперативное реагирование на устранение выявленных пробелов в законодательстве;
- упрощение процедур согласования и выдачи разрешительной документации;
- открытая публикация рейтинга инвестиционной привлекательности регионов РФ.

Формирование эффективной рыночной инфраструктуры подразумевает:

- предоставление достоверной информации финансового и нефинансового характера;
- наличие рынка ценных бумаг;
- внедрение финансовых инструментов, максимально приближенных к западным;
- содействие в процветании местной экономики и возможность перенаправления капитала в другие регионы;
- развитие фондового рынка и сырьевых бирж;
- наличие корпоративного права.

Анализируя проблемы инвестиционной привлекательности России, можно выделить несколько основополагающих факторов, которые заключаются в следующем:

- общая (международная) инвестиционная оценка;
- высокий уровень коррупции;
- нестабильное состояние экономики в стране и регионах;
- несовершенная законодательная база;
- препятствия на таможне (оформление документации при сопровождении грузов и временные запреты на ввоз при пересечении границ);
- высокие процентные ставки по кредитам;
- непрерывный отток интеллектуальных ресурсов из регионов;
- определенные ограничения в сфере транспортного сообщения и связи;

- проблемы оформления виз для иностранных инвесторов;
- недостаточное количество финансовых инструментов, которые необходимы во время сопровождения инвестиций и развития новых финансовых схем;
- отсутствие гарантий со стороны государственных и региональных властей для инвестора;
- необходимость привлечения большого количества человеческих ресурсов;
- значительные затраты времени на оформление технической документации и проведение экспертиз;
- тяжелое финансовое положение действующих предприятий, на базе которых запланировано формирование новых производств;
- неблагоприятная правовая среда.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2022. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2021. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2022. – 355 с.
6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С. Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2021. - 314 с.
8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2022. - 334 с.
9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Усачев Евгений Владимирович,
Директор Института лингвистики ММА,
Челебадзе Игорь Бичикович
Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Организация процесса подготовки и повышения квалификации

Профессиональное обучение или подготовка рабочих кадров подразумевает ускоренный процесс получения определенных навыков, необходимых для выполнения конкретного вида работы. Профессиональную переподготовку проводят на основе уже имеющегося профессионального образования с использованием специально разработанных программ. Повышение квалификации сотрудников является ключевым фактором их успешной профессиональной деятельности и карьерного роста, а также способствует прогрессу и развитию как малого бизнеса, так и экономики всей страны с учетом современных тенденций.

Evgeny V. Usachev
Director of the Institute of Linguistics Moscow
of the Moscow International Academy
Igor B. Chelebadze,
Master's degree student of the Moscow International Academy

Organization of the training and professional development process

Vocational training or training of workers implies an accelerated process of obtaining certain skills necessary to perform a specific type of work. Professional retraining is carried out on the basis of existing vocational education with the use of specially developed programs. Professional development of employees is a key factor in their successful professional activity and career growth, and also contributes to the progress and development of both small businesses and the economy of the whole country, taking into account current trends.

Процесс подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров включает в себя:

1. Определение потребности в обучении, исходя из целей организации.
2. Формирование бюджета обучения.
3. Определение целей и планирование обучения:
 - 1) определение критериев оценки;
 - 2) определение содержания обучения: планирование учебных программ и модулей обучения;
 - 3) выбор форм и методов обучения;
 - 4) выбор учебного заведения и преподавателей;

- 5) расчет финансового бюджета учебных программ.
4. Реализация обучения:
 - 1) учебно-методическое, материально-техническое, информационное и кадровое обеспечение учебных программ;
 - 2) комплектование учебных групп и организация учебного процесса.
5. Профессиональные знания, навыки и умения.
6. Контроль и оценка эффективности учебных проектов.

Именно кадровая служба предприятия отвечает за организацию обучения персонала и ведет эту деятельность по следующим направлениям:

1. Планирование:
 - анализ квалификационной структуры персонала;
 - анализ учебных организаций;
 - определение приоритетных направлений обучения;
 - анализ ресурсных возможностей компании;
 - формирование плана обучения.
2. Организация:
 - определение перечня должностей, подлежащих обязательному обучению и развитие способности к принятию решений и анализу проблем (методики индивидуальной и командной работы, способность структурировать проблемы, собирать и анализировать информацию, вырабатывать альтернативные решения и выбирать наилучшее).

Поскольку определение результатов, достигаемых с помощью обучения квалифицированных кадров, сопряжено с определенными трудностями, налицо экономическая эффективность обучения в форме снижения издержек, которые поддаются точному расчету. Обучение квалифицированных кадров затрагивает важные факторы социальной эффективности.

Повышение профессионального мастерства положительно отражается на гарантии сохранения рабочего места, на возможностях повышения в должности, на расширении внешнего рынка труда, на величине доходов организации, на чувстве собственного достоинства и возможностях самореализации.

Методы профессионального обучения вне рабочего места предназначены прежде всего для получения теоретических знаний и для обучения умению вести себя в соответствии с требованиями производственной обстановки.

Теоретический обзор проблемы подготовки и повышения квалификации персонала в организации позволяет сделать вывод о том, что организация профессиональной подготовки и повышения квалификации работников важна как самим работодателям, так и работникам. Работодатель получает рабочую силу, которая подготовлена с учетом специфики организации труда и производства в конкретной организации, а работник приобретает необходимые профессиональные компетенции и повышает тем самым конкурентоспособность на рынке труда, расширяет возможности самореализации.

Таблица 1 - Достоинства и недостатки обучения на рабочем месте и вне рабочего места

Форма обучения	Достоинства	Недостатки
Обучение на рабочем месте	<ul style="list-style-type: none"> – непосредственно привязано к требованиям конкретного рабочего места; – работнику не надо отвлекаться от работы; – тот, кто проводит обучение, хорошо знает содержание работы и особенности организации; – методика обучения составляется с учетом специфики предприятия; – результат легко контролируется, является более дешевым и оперативным, облегчает вхождение в учебный процесс работников, не привыкших к обучению в аудиториях. 	<ul style="list-style-type: none"> – требует тщательного отбора наставников, их близости обучаемым по социальному положению и личным качествам; – опыт быстро устаревает, может не соответствовать потребностям обучаемого, а наставник небрежно относиться к своим обязанностям; – высокие убытки из-за испорченного оборудования, неудовлетворенных клиентов, исковерканных форм, плохо обученных работников; – участники могут неохотно обсуждать некоторые вопросы открыто и честно в среде своих коллег или в присутствии руководителя.
Обучение вне рабочего места	<ul style="list-style-type: none"> – более эффективно <p>меняется среда и работник отрывается от повседневной работы.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – связано с дополнительными финансовыми затратами; – отвлекает работника от его служебных обязанностей; – могут возникнуть проблемы при переходе от обучения к непосредственной работе.

Развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации. Это особенно очевидно в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков. Не вызывает сомнения и утверждение о том, что профессиональные качества персонала служат решающим фактором достижения максимального результата деятельности любого предприятия, его победы в конкурентной борьбе. Организация, имеющая высокий уровень профессиональной подготовки персонала, является хорошо управляемой, стабиль-

ной, готовой к внедрению новых технологий и методов работы. Поэтому процесс обучения персонала в современных условиях приобретает ключевые позиции в системе управления персоналом. Краткосрочное повышение квалификации - это тематическое обучение по вопросам конкретного производства. Курсы повышения квалификации организуют сами работодатели, а обучение проводят высококвалифицированные работники предприятия.

Проведение тематических семинаров направлено на ускоренное приобретение навыков, необходимых для работы в новых условиях. В рамках подобных программ проводится изучение диссонансных и резонансных вопросов, а также современной проблематики в сферах трудовой или научной деятельности слушателей курса. Обучение проходит в виде тренингов, проведения тематических семинаров по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, которые возникают на уровне региона, отрасли организации, предприятия (объединения) или учреждения.

Целью длительного повышения квалификации является углублённое изучение актуальных проблем по профилю профессиональной деятельности для обновления знаний или подготовки специалистов к выполнению новых трудовых функций. Такие программы рассчитаны на сотрудников организации, которые имеют определённый опыт работы и испытывают недостаток практических навыков и знаний.

В процессе повышения квалификации специалист осваивает новые технологии, методики и подходы в своей профессиональной деятельности, расширяет свою общетеоретическую базу и развивает специально-технологические умения. Это разрешает специалистам эффективно выполнять профессиональные обязанности и уметь адекватно реагировать на изменения в сфере профессиональной деятельности. Повышение квалификации и дополнительное образование является важным элементом профессионального роста и карьерного развития.

Организация повышения квалификации работников проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет. Периодичность прохождения курсов повышения квалификации для специалистов устанавливается работодателем с учетом требований современного рынка труда и потребностей компании. Такой подход дает возможность сотрудникам, в т. ч. образовательных и учебных учреждений, эффективнее выполнять профессиональные обязанности, а также поддерживать компетентность в соответствии с изменяющимися требованиями компании. Регулярное обучение в процессе работы может улучшить не только профессиональные умения, но и повысить самооценку специалиста, что в свою очередь положительно сказывается на качестве его работы, безопасности и продуктивности.

Повышение квалификации направлено на совершенствование имеющихся знаний и опыта в рамках уже существующей профессии. Оно проходит в форме краткосрочных учебных курсов, семинаров, тренингов и обычно не превышает нескольких недель. Профессиональная переподготовка, с другой стороны, является более глубокой формой обучения, направленной на получение новой профессии, отличной от имеющегося образования у работника. Обычно это длительные

программы обучения в высших учебных заведениях в течение нескольких месяцев и даже лет.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Балдин, К.В. Управленческие решения: учебник / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. – 9-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 495 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573213>
3. Ким, С.А. Теория управления: учебник / С.А. Ким. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 240 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 239 с.
5. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2019. – 302 с.
6. Дугина О. Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом. – 2021. - №12. - С. 40.
7. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. М.: Юнити-Дана, 2020. – 381 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2022. – 318 с.
10. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2021. – 199 с.

Цатхланова Тамара Тавиновна,

доктор экономических наук, проф., профессор кафедры экономики и управления
на предприятии Калмыцкого государственного университета
им. Б. Б. Городовикова

Шестопалова Анастасия Евгеньевна,

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Разработка финансового плана организации

Чтобы обеспечивать выживаемость предприятия в современных условиях, необходимо, прежде всего, уметь реально оценивать финансово-хозяйственную деятельность предприятия и уметь внедрять на предприятии процесс финансового управления. Существенным условием, определяющим актуальность совершенствования финансового управления в организации, является кардинальное изменение направлений производственной деятельности, связанное с условиями функционирования предприятий в условиях кризиса.

Tamara T. Tsathlanova,

Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Economics and
Management at the Enterprise. Kalmyk State University
named after B. B. Gorodovikov

Anastasia E. Shestopalova,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Development of the financial plan of the organization

In order to ensure the survival of the enterprise in modern conditions, it is necessary, first of all, to be able to realistically assess the financial and economic activities of the enterprise and to be able to implement the financial management process at the enterprise. An essential condition determining the relevance of improving financial management in an organization is a radical change in the directions of production activities associated with the conditions of functioning of enterprises in a crisis.

Финансовое план – это собранная воедино информация о возможных способах получения прибыли и повышения результативности деятельности, распределения бюджета, а также источников дополнительного финансирования.

Смысл разработки финансового плана состоит в следующем:

1. Создание условий для сдерживания стремления руководителей к максимальной прибыли, в ущерб достижению долговременных целей;
2. Ориентирование руководителей в большей степени на предвидение будущих изменений внешней среды, нежели на реагирование на уже происходящие изменения;
3. Создание условий руководству фирмы для установления обоснованных приоритетов распределения ресурсов, с целью их мобилизации для достижения конкретных поставленных целей.

Система целей финансового планирования может быть представлена в виде «ветки» дерева общих стратегических задач предприятия. Построение такой финансовой ветки может включать следующие шаги.

Шаг 1: Включение стратегии в общую стратегию фирмы, в соответствии с ранжированием целей корпоративной стратегии.

Шаг 2: Установление интегральной финансовой цели, то есть цели первого уровня. Здесь может быть только одна финансовая цель. В большинстве случаев такой целью выступает рыночная стоимость компании, которая может быть определена как в абсолютных (увеличение рыночной стоимости на N у.е.), так и в относительных показателях (рост рыночной стоимости на $N\%$).

Шаг 3: Определение базовых целей финансовой стратегии (2-й уровень). Интегральная цель первого уровня детализируется на подцели, что требует конкретизации поставленных задач и учета особенностей развития предприятия. Цель первого уровня может быть достигнута, если у компании достаточно собственных финансовых ресурсов, рентабельность собственного капитала высока, структура активов и пассивов обеспечивает приемлемый уровень финансовых рисков в процессе осуществления хозяйственной деятельности и т.п.

Каждая из намеченных на данном уровне целей должна быть сформулирована кратко и четко, отражена в конкретных показателях - целевых стратегических нормативах. Например, такими целевыми нормативами по отдельным аспектам финансовой деятельности предприятия может быть доля собственных оборотных средств фирмы, в общем объеме собственного капитала; коэффициент рентабельности собственного капитала; соотношение оборотных и внеоборотных активов; минимальный уровень денежных активов, обеспечивающий платежеспособность предприятия; норма самофинансирования инвестиций.

Шаг 4: Определение действий по достижению финансовых целей (3-й уровень). На данном этапе предлагается перечень конкретных мероприятий.

После того как вся информация сведена, можно понять, выходит ли компания на заданный уровень рентабельности. Если нет, то принимаются определенные меры на основе предложений финансово-аналитического отдела - урезаются расходы, повышается маржа (разница между выручкой и себестоимостью) и пр.

Составление финансового плана предприятия основывается на следующих ключевых разделах:

- прогнозирование объемов сбыта;
- бюджетирование;
- график расчетной прибыльности;
- вступительный баланс.

Разработка финансовой стратегии обычно включает несколько этапов. Прежде всего, мы уточняем финансовую структуру компании, переосмысливаем расстановку центров финансовой ответственности (например, центры инвестиций переводим в центры прибыли по завершении инвестиционной части проектов). Затем анализируем факторы, влияющие на стоимость предприятия, оцениваем их значимость (степень влияния) и намечаем план мероприятий по управлению ими.

Следующий шаг – прогнозирование показателей деловой активности на ос-

нове сравнения с лучшей отраслевой практикой. После расчета показателей оборачиваемости дебиторской задолженности и запасов определяется потребность в оборотном капитале и рассчитывается его рентабельность. На базе этих расчетов корректируются планы по работе с дебиторской и кредиторской задолженностью, принимаются решения о продаже непрофильных и нерентабельных активов. При разработке инвестиционной политики инвестиции группируются по категориям, по каждой из которых задаются сроки окупаемости и внутренняя норма рентабельности, прогнозируются потребности в инвестициях, цели и направления капитальных вложений.

Исходя из срока, на который составляется документ, можно выделить 3 вида планов: краткосрочные (12 месяцев), среднесрочные (до 36 месяцев), долгосрочные (свыше 36 месяцев). Показатели финансового плана предприятия, как правило, включаются в бизнес-план. Финансовое планирование нужно для учредителей, кредиторов или инвесторов для того, чтобы выявить перспективы развития предприятия. Рассмотрим методические подходы в разработке финансовой стратегии организации.

Бюджет предприятия.

Составление финансового плана предприятия должно начинаться с бюджетирования. Этот раздел включает в себя анализ показателей по предполагаемым доходам и расходом компании.

В этом разделе необходимо обозначить, какие расходы смогут окупиться в первые месяцы работы, а какие будут окупаться в долгосрочном периоде. Также должны быть учтены кредитные и прочие издержки.

Разработка бюджета может включать в себя следующие подпункты:

- способы получения прибыли (например, оказание той или иной услуги, которая пользуется спросом у целевой аудитории);
- таблица расходов;
- возможные способы получения дополнительного финансирования (кредитование, инвестирование);
- определение нормативно правовой формы и системы налогообложения.

С помощью данного раздела предприниматель может определить эффективность бизнес-модели.

Прогнозы объемов продаж.

Данный раздел содержит информацию о возможных объемах продаж при соблюдении определенных условий. Здесь необходимо отразить план проведения таких мероприятий, как маркетинговая кампания, реклама, способы сбыта, а также требуемый бюджет. Прогноз помогает правильно распределить ресурсы и выявить возможное движение денежных потоков.

В большинстве случаев прогноз объема продаж составляется на 3 года. На первый год работы предприятия прогнозирование может составляться по месяцам.

Прогноз объемов продаж составляется на основе следующих данных:

- маркетинговый анализ рынка;
- способы увеличения продаж (реклама, взаимодействие с потенциальным потребителем);

- анализ торгового предложения;
- учет экономических аспектов в виде инфляции, безработицы и других показателей.

График расчетной прибыльности.

График расчетной прибыльности составляется после того, как будут определены прогнозы объемов продаж и распределен бюджет предприятия.

Расчетная прибыль – это показатель общей выручки организации с учетом вычетов ежемесячных выплат по заработным платам, кредитным обязательствам и других краткосрочных расходов. Разработка графика расчетной прибыльности делается для того, чтобы наглядно было видно, когда предприятие начнет окупать вложенные средства и приносить чистую прибыль. Кроме того, составление графика поможет определить политику ценообразования. Научиться прогнозировать собственную прибыль очень важно.

Во-первых, это будет определенной целью в течение какого-либо времени.

Во-вторых, с планом легче ставить задачи для менеджеров по продажам. И главное – зная, сколько мы получим денег, мы можем планировать свои расходы. Любому индивидуальному предпринимателю, как руководителю своего дела, своего коллектива, очень интересно «предсказывать» будущую прибыль, причем ничего мистического в этом процессе нет, только четкие и регламентированные способы и методы.

Занимаясь планированием, предприниматель обеспечивает себе постоянную и стабильную прибыль. Схема продаж довольно проста, она накладывается на обычную психологию менеджеров по продажам. Специалист намечает некое количество сделок, на которые «бросает» все свои силы. Если не осуществлять контроль за этим процессом и не стимулировать продажи без перерывов на отдых (в разумных пределах), то поступления денег от покупателей будут идти не регулярно. А это значит, что будет потеряна часть прибыли.

Чтобы понять, какие из запланированных сделок принесут прибыль, а какие скорее всего закончатся ничем, надо поделить их на три вида. В первую категорию войдут легкие сделки, которые завершатся почти на 100% положительно. Второй вид – те, которые принесут доход с вероятностью 60-70%. Над этими сделками надо упорно работать, составлять планы встреч, разрабатывать дополнительные бонусы для клиентов. И третья категория сделок – совершенно невозможные, обреченные на провал. В этом случае используются все имеющиеся знакомства и связи, если сделка удалась, это считается всеобщей победой фирмы.

Третий вид, как правило, приносит очень крупные суммы, они относятся по правилу Парето к тем самым 80-ти процентам, которые составляют финансовую основу компании. Но вероятность их довольно мала, поэтому к ним готовятся только самые лучшие менеджеры. В итоге такого планирования мы получим сумму, которая поступит на счет с большой долей вероятности.

Движение финансового планирования состоит из нескольких стадий. На первой стадии рассматриваются финансовые данные за прошлые года. На второй – формирование генеральных прогнозируемых актов, операционных денежных планов и схем. Последней стадией финансового планирования является практи-

ческая деятельность, а именно: выполнение заданий и контролирование за их осуществлением.

Вступительный баланс. Финансовое планирование нового предприятия должно задержать раздел «Вступительный баланс». Данный пункт делится на 2 подпункта: актив; пассив. В активе должны отражаться имущественные ресурсы, а также права, которыми наделено предприятие. В пассиве отражаются источники возникновения имущества и прав.

Прежде чем составлять вступительный баланс для финансового плана, необходимо провести инвентаризацию имеющихся материальных активов организации.

После того, как предприятие начнет работу вступительный баланс заменяется годовым бухгалтерским балансом. Это раздел является не только частью финансового плана, но и отчетным документом, который сдается в ФНС. Форму бухгалтерского баланса можно взять в программе 1С-бухгалтерия.

Сегодня для разработки финансового плана могут привлекаться специалисты с аутсорсинга, либо эта задача может выполняться топ-менеджментом организации. Мнения специалистов по данному вопросу расходятся. Однако многие исследователи утверждают, что больший эффект будет иметь планирование, составленное сотрудниками предприятия. Например, многие компании для производства товара используют секретные схемы, которые не могут быть доверены сотрудникам на аутсорсинге. В таком случае разработка документа доверяется тем сотрудникам, которые владеют информацией стратегического характера.

Привлечение специалистов с аутсорсинга удобно для тех компаний, которые используют стандартные схемы производства или предоставления товаров и услуг, а основной упор при разработке планирования делается на грамотно составленную бизнес-модель.

Каждое дело любой сложности имеет на своем пути множество неприятностей. Тоже касается и реализации любого финансового плана. Важно рассчитать все возможные риски и хорошо продумать эффективные способы их предотвращения или решения. Именно здесь должны быть приведены стратегии по решению всех предполагаемых трудностей. Это станет отличным стимулом для инвесторов и удобным инструментом для руководителя, так как у него уже будут готовые наработки по решению многих неприятностей.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2022].
2. Орехов, С.А. Корпоративный менеджмент: учебное пособие / С.А. Орехов, В.А. Селезнев, Н.В. Тихомирова; под общ. ред. С.А. Орехова. – 4-е изд., перераб. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452584>
3. Стратегическое управление: учебник / И.К. Ларионов, А.Н. Герасин, О.Н. Герасина и др.; под ред. И.К. Ларионова. – 3-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 235 с.: ил. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по

- подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
4. Абдукаримов, И.Т. Анализ финансового состояния и финансовых результатов предпринимательских структур/ Учебное пособие / И. Т. Абдукаримов, М. В. Беспалов; под общей редакцией П. А. Сидорова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2019. - 215 с.
 5. Витрянский, В. В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. - 2022. - №49. - 20-26 с.
 6. Ковалев, В.В. Введение в финансовый менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 768 с.
 7. Марочкина, В.М., Колпина Л.Г., Титки А.Г. Основы финансового менеджмента на предприятии: Учебное пособие / Под ред. В.М. Марочкиной. – Мн.: БГЭУ, 2020. – 315 с.
 8. Панков, Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2020. – 237 с.
 9. Ряховская, А.Н. Антикризисное бизнес-регулирование: монография. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – 240 с.
 10. Уэбстер, Гордон. Планирование и управление проектами для менеджеров: [пер. с англ.] / Гордон Уэбстер. – Москва: Дело и сервис, 2020. – 272 с.

Чибисов Олег Валерьевич,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Гафурова Махбуба Лутфиловна,

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Показатели и критерии анализа и оценки финансовых рисков

В условиях российской действительности одной из важных составляющих функционирования предприятия является формирование системы оценки и управления финансовыми рисками, представляющая собой процесс принятия и реализации управленческих решений, которые учитывают существование риска и позволяют, во-первых, снизить его неблагоприятное воздействие, а, во-вторых, использовать возможности роста и развития бизнеса. Несмотря на довольно широкий перечень возможных способов оценки, всегда существуют проблемы с возникновением непредвиденных финансовых рисков.

Oleg V. Chibisov,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Mahbuba L. Gafurova,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Indicators and criteria for the analysis and assessment of financial risks

In the conditions of Russian reality, one of the important components of the functioning of an enterprise is the formation of a financial risk assessment and management system, which is a process of making and implementing management decisions that take into account the existence of risk and allow, firstly, to reduce its adverse impact, and, secondly, to use the opportunities for growth and business development. Despite a fairly wide list of possible assessment methods, there are always problems with the occurrence of unforeseen financial risks.

В настоящее время в российской практике как такового общего показателя, определяющего эффективность функционирования предприятия, не существует. Применяется система показателей, в том числе: показатели ликвидности, финансовой устойчивости, деловой активности и рентабельности. Касательно зарубежной практики, оценка эффективности деятельности и финансового состояния компании в целом схожа с российской.

Однако наблюдаются различия по отдельным показателям. Данные различия представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Различия российских и зарубежных финансовых показателей оценки эффективности деятельности предприятия

Наименование показателя	Российский расчет	Зарубежный расчет
1	2	3
Показатели ликвидности		
Коэффициент абсолютной ликвидности (Cash ratio)		(Денежные средства + Краткосрочные финансовые вложения) / Краткосрочные обязательства
Коэффициент текущей ликвидности (Current ratio)		Оборотные активы / Краткосрочные обязательства
Коэффициент быстрой ликвидности (Quick ratio)		(Денежные средства + Краткосрочные финансовые вложения + Краткосрочная дебиторская задолженность) / Краткосрочные обязательства
Чистый оборотный капитал к активам (Net Working Capital to Assets)	-	Чистый оборотный капитал / Активы
Интервальная оценка (interval measure)	-	(Денежные средства + Краткосрочные финансовые вложения + Краткосрочная дебиторская задолженность) / расходы от операций (себестоимость, коммерческие и управленческие) / 365
Показатели рентабельности		
	Прибыль от продаж или чистая прибыль	Чистая прибыль, ЕВИТ, ЕВТ

Рентабельность продаж	Прибыль / Выручка	
Рентабельность активов	Прибыль / Средняя величина активов	
Рентабельность собственного капитала	Прибыль / Средняя величина собственного капитала	
Рентабельность инвестиций (чистых активов)	Прибыль / Собственный капитал + Долгосрочные Обязательства	
Рентабельность затрат	Прибыль / Себестоимость	-
Р е н т а б е л ь н о с т ь внеоборотных активов	Прибыль / Средняя величина ВНА	-
Рентабельность основных средств	Прибыль / Средняя величина ОС	-
Рентабельность оборотных активов	Прибыль / Средняя величина ОА	-
Рентабельность заемного капитала	Прибыль / Средняя величина ЗК	-
Показатели оборачиваемости		
Коэффициент оборачиваемость внеоборотных активов	Выручка от реализации продукции / сумма ВНА	Выручка от реализации продукции / стоимость основного капитала
Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности (ДЗ)	Чистая выручка (ЧВ) от реализации продукции / Среднегодовая сумма ДЗ	Дебиторская задолженность / Годовой объем продаж
Коэффициент оборота кредиторской задолженности (КЗ)	ЧВ от реализации продукции / Среднегодовая сумма КЗ	Себестоимость реализованных товаров / КЗ

Коэффициент оборачиваемости основных средств (ОС)	ЧВ от реализации продукции / Среднегодовая стоимость ОС	Выручка от реализации продукции / Среднегодовая стоимость ОС
Коэффициент оборачиваемости оборотных средств	Объем реализованной продукции за период / Средняя сумма Оборотных средств	Выручка от реализации продукции / Текущие активы - Текущие пассивы
Показатели финансовой устойчивости		
Коэффициент финансовой зависимости (Total debt ratio)	Всего источников средств / Собственный капитал	Совокупные пассивы / Совокупные активы
Коэффициент финансовой активности (финансовый рычаг) (Debt–equity ratio)	П р и в л е ч е н н ы е средства / Собственный капитал	Общая задолженность / собственный капитал

Анализ финансовой устойчивости и платежеспособности предприятия нужно выполнить по группам показателей, которым присваивается балльная оценка от 1 до 4:

- 4 балла - абсолютно платежеспособное и финансово устойчивое предприятие;
- 3 балла - практически платежеспособное и финансово устойчивое предприятие;
- 2 балла - риск утраты платежеспособности и финансовой устойчивости предприятия;
- 1 балл - критическая ситуация, потеря платежеспособности и финансовой устойчивости предприятия.

Для оценки рентабельности предприятия будут использованы следующие показатели:

- рентабельность продаж;
- рентабельность собственных средств;
- рентабельность всех средств предприятия.

Показатель рентабельности продаж определяется как отношение прибыли от продаж к сумме выручки, и характеризует размер прибыли полученный на 1 рубль реализованной продукции.

Что касается показателя рентабельности собственных средств, для выполнения требования сопоставимости показателей используем расчетную формулу данного показателя как отношение прибыли от продаж к среднегодовой величине

собственных средств предприятия. С помощью этого показателя мы сможем охарактеризовать эффективность использования собственных средств для достижения основной цели предприятия, а именно повышения прибыли.

Третий показатель также рассчитаем, как отношение прибыли от продаж к средней годовой стоимости всех средств предприятия, для оценки эффективности вложения как собственных, так и привлеченных средств в деятельность предприятия с целью повышения доходности.

После анализа выше указанных показателей проводится присвоение баллов в зависимости от выполнения критериев оценки:

Далее проводится анализ финансовой устойчивости, для этого используются абсолютные и относительные показатели. Как мы знаем на предприятии выделяют четыре финансовой ситуации по степени устойчивости, абсолютная, нормальная, неустойчивая, кризисная.

Таблица 2 - Критерии оценки показателей рентабельности

Значения и варианты сочетания показателей	Бальная оценка
1	2
Все показатели рентабельности увеличиваются в динамике	4
Показатель рентабельности продаж и рентабельности собственных средств растет, рентабельность всех средств снижается Показатель рентабельности продаж и рентабельности всех средств растет, рентабельность собственных средств снижается	3
Показатель рентабельности растет, показатели рентабельности собственных средств и всех средств снижаются	2
Все показатели рентабельности снижаются	1

В дополнение определяются следующие коэффициенты: автономии (K_a), обеспеченности текущих активов собственными оборотными средствами ($K_{отр}$).

Коэффициент автономии показывает долю собственных средств в общей сумме средств предприятия, и чем выше эта доля, тем более финансово независимо предприятие. Нормальное функционирование предприятия, в зависимости от отрасли, характеризуется уровнем этого показателя не менее 0,5.

Что касается второго показателя то он показывает долю собственных средств в формировании текущих активов и характеризует ту часть собственного капитала организации, которая является источником их покрытия, рекомендуемое значение - не менее 0,3.

Таблица 3 - Критерии оценки финансовой ситуации по степени устойчивости

Значения и варианты сочетания показателей	Бальная оценка
1	2
1) Абсолютная устойчивость, K_a и $K_{ота}$ соответствуют ограничениям 2) Абсолютная устойчивость, K_a соответствует ограничениям, $K_{ота}$ не соответствуют ограничениям 3) Абсолютная устойчивость, K_a не соответствуют ограничениям и $K_{ота}$ соответствуют ограничениям	4
1) Нормальная устойчивость, K_a и $K_{ота}$ соответствуют ограничениям 2) Нормальная устойчивость, K_a соответствует ограничениям, $K_{ота}$ не соответствуют ограничениям 3) Нормальная устойчивость, K_a не соответствуют ограничениям и $K_{ота}$ соответствуют ограничениям	3
1) Неустойчивая ситуация, K_a и $K_{ота}$ соответствуют ограничениям 2) Неустойчивая ситуация, K_a соответствует ограничениям, $K_{ота}$ не соответствуют ограничениям 3) Неустойчивая ситуация, K_a не соответствуют ограничениям и $K_{ота}$ соответствуют ограничениям 4) Неустойчивая ситуация, K_a и $K_{ота}$ не соответствуют ограничениям	2
1) Кризисная ситуация, K_a соответствует ограничениям, $K_{ота}$ не соответствуют ограничениям 2) Кризисная ситуация, K_a не соответствуют ограничениям и $K_{ота}$ соответствуют ограничениям 3) Кризисная ситуация, K_a и $K_{ота}$ не соответствуют ограничениям	1

Бальная оценка полученных показателей финансовой устойчивости проводится путем сравнения полученных результатов на соответствие нормальным значениям и по вариантам их сочетания.

Следующий этап анализа, это определение степени платежеспособности предприятия. Для этого будут использованы следующие три коэффициента: абсолютной ликвидности ($K_{абл} > 0,2$), ликвидности ($K_{кл} > 0,7-0,8$), текущей ликвидности ($K_{тл} > 1,2 - 1,5$).

Также как указано выше, в соответствии с сочетанием показателей ликвидности присваиваются следующие балльные оценки.

Таблица 4 - Критерии оценки ликвидности организации

Характеристика полученных значений показателей	Бальная оценка
Все коэффициенты соответствуют оптимальным значениям	4
Один из показателей ликвидности меньше оптимального значения	3
Два коэффициента ликвидности меньше оптимальных значений	2
Все показатели не соответствуют оптимальному значению	1

В итоговой части анализа необходимо каждой группе показателей присвоить вес.

Таблица 5 - Итоговая оценка трех групп показателей

Наименование группы	Вес группы
Показатели рентабельности	0,35
Показатели финансовой устойчивости	0,35
Показатели платежеспособности	0,5

Далее с помощью средневзвешенного значения всех показателей определить финансовую ситуацию, сложившуюся на предприятии в соответствии с набранными баллами. Таким образом, используя выше приведенную методику мы можем связать несколько групп показателей и получить однозначный результат анализа, который будет характеризовать финансовое положение предприятия в целом.

После выявления возможных финансовых рисков, с которыми может столкнуться предприятие в процессе осуществления финансовой деятельности, и их оценки, а также выявления связанных с ними потенциальных потерь перед предприятием стоит задача разработки программы минимизации финансовых рисков. Таким образом, специалист по риску должен принять решение о выборе наиболее приемлемых путей нейтрализации финансовых рисков, т.е. выбрать наиболее приемлемый метод снижения риска.

Предприятие в процессе финансовой деятельности может отказаться от совершения финансовых операций, связанных с высоким уровнем риска, т.е. уклониться от риска. Уклонение от риска - наиболее простое и радикальное направление нейтрализации финансовых рисков. Оно позволяет полностью избежать потенциальных потерь, связанных с финансовыми рисками, но, с другой стороны, не позволяет получить прибыли, связанной с рискованной деятельностью. Кроме этого, уклонение от финансового риска может быть просто невозможным, к тому же, уклонение от одного вида риска может привести к возникновению других. Поэтому, как правило, данный способ применим лишь в отношении очень серьезных и крупных рисков.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2022].
2. Орехов, С.А. Корпоративный менеджмент: учебное пособие / С.А. Орехов, В.А. Селезнев, Н.В. Тихомирова; под общ. ред. С.А. Орехова. – 4-е изд., перераб. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452584>
3. Стратегическое управление: учебник / И.К. Ларионов, А.Н. Герасин, О.Н. Герасина и др.; под ред. И.К. Ларионова. – 3-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 235 с.: ил. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
4. Абдукаримов, И.Т. Анализ финансового состояния и финансовых результатов предпринимательских структур/ Учебное пособие / И. Т Абдукаримов, М. В Беспалов; под общей редакцией П. А Сидорова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2019. - 215 с.
5. Витрянский, В. В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. - 2022. - №49. - 20-26 с.
6. Ковалев, В.В. Введение в финансовый менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 768 с.
7. Марочкина, В.М., Колпина Л.Г., Титки А.Г. Основы финансового менеджмента на предприятии: Учебное пособие / Под ред. В.М. Марочкиной. – Мн.: БГЭУ, 2020. – 315 с.
8. Панков, Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2020. – 237 с.
9. Ряховская, А.Н. Антикризисное бизнес-регулирование: монография. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – 240 с.
10. Уэбстер, Гордон. Планирование и управление проектами для менеджеров: [пер. с англ.] / Гордон Уэбстер. – Москва: Дело и сервис, 2020. – 272 с.

Чибисова Елена Ивановна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Романов Егор Анатольевич,

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Управление инвестиционной деятельностью

Одним из наиболее эффективных инструментов управления бизнесом является бизнес-планирование, которое занимает все более существенную долю в современном менеджменте. Управление эффективностью инвестиционного проекта в организации позволяет выявить основные «слабые места» в финансовой стратегии предприятия и, следовательно, скорректировать деятельность финансовой системы с целью повышения конкурентоспособности предприятия. Коммерческая эффективность инвестиционного проекта оценивается применительно к определенному составу участников и определенной системе взаимоотношений между ними, включая и схему финансирования проекта.

Elena I. Chibisova,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Egor A. Romanov,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Investment management

One of the most effective business management tools is business planning, which occupies an increasingly significant share in modern management. Managing the effectiveness of an investment project in an organization allows you to identify the main “weaknesses” in the financial strategy of an enterprise and, consequently, adjust the activities of the financial system in order to increase the competitiveness of the enterprise. The commercial effectiveness of an investment project is assessed in relation to a certain composition of participants and a certain system of relationships between them, including the project financing scheme.

За последние шесть лет были достигнуты значительные успехи в формировании конкурентоспособных отраслей, в том числе за счет внедрения новых технологий и цифровизации, что обернулось полуторакратным увеличением несырьевого экспорта.

В отношении приоритетов инвестиционной деятельности отмечены:

- необходимость инвестирования капитала в сферы «зеленой экономики», включая развитие рынка газомоторного топлива, расширения сети заправок и топливных систем, использующих сжиженный природный газ;
- создание Правительством РФ комфортных условий для активизации

частных инвестиций в технологические стартапы, развития цифровой экономики, электронной среды ведения и сопровождения бизнеса.

Одной из методик, применяемых для оценки конкурентоспособности национальной экономики, является ежегодно публикуемый отчет Всемирного экономического форума (World Economic Forum), содержащий характеристику позиций разных стран по показателю - Индекс глобальной конкурентоспособности, который составляется на основе сбора и/или расчета 113 переменных, позволяющих ранжировать национальные экономики мира. Данный показатель основан на группировке всех учитываемых факторов в 12 контрольных показателей, формирующих конкурентоспособность каждой национальной экономики.

Несмотря на положительную динамику показателя применительно к России, эксперты WEF указывают на то, что ограничительными факторами для российской экономики при наличии таких конкурентных преимуществ как высокий образовательный уровень населения и положительные сдвиги в системе государственного регулирования корпоративного сектора являются: низкая эффективность государственного аппарата, неразвитость финансового сегмента в экономике, низкая эффективность инвестиционной деятельности.

В сложившихся условиях экономики России необходимо сделать выбор в отношении наиболее предпочтительной модели управления и регулирования инвестиционной деятельностью. К традиционным моделям можно отнести:

- немецкую;
- французскую;
- кластерный подход (мягкого или жесткого типа).

Поскольку в России немецкая, французская и жесткая кластерная типы политик управления инвестиционной деятельностью в настоящее время малоприменимы, то следует сделать ставку на мягкий вариант кластерной инвестиционной политики.

Основным источником инвестиций для таких экономик должны стать национальные резервы финансовых и материальных ресурсов. В случае с Китаем и Россией ограничительным фактором также служит антипропаганда существующих политических режимов этих стран в средствах массовой информации в странах ОЭСР и тесно связанных с ними международных финансовых организациях (МВФ, МБРР и другие).

При этом при формулировании и разработке собственной кластерно-инвестиционной политики экономически крупным странам необходимо на первом этапе провести анализ:

- имеющихся конкурентных преимуществ внутренних производственных комплексов на мировых рынках;
- уровня фактического и требуемого внутреннего потребления в стране;
- материальной, кадровой и научной базы для технологизации каждого создаваемого экономического кластера.

Анализ внутренних конкурентных преимуществ (инкорпорированных в национальную экономику) заключается в оценке уровня затрат, сопутствующих производству каждого вида продукции, по сравнению с производствами, налаженными

на территории других стран. При этом, например, в отношении производства отдельных видов сельхозпродукции важную роль играют природно-климатические условия, которые объективно создают направление специализации на производстве тех или иных видов продовольствия. К числу факторов формирования кластерной специализации страны можно также отнести:

- наличие земель, пригодных для ведения профильного вида деятельности;
- территориальная удаленность друг от друга материальных источников функционирования целевого экономического кластера и сравнение данных параметров с другими странами: действительными или потенциальными конкурентами по обозначенному продукту.

Одним из активных субъектов инвестиционной деятельности в сфере прямых инвестиций в России является Российский фонд прямых инвестиций, функционирующий в форме инвестиционного фонда. Данный фонд был иницирован Президентом и Председателем Правительства РФ и в настоящее время при стартовом капитале в 100 млрд руб. является инвестором по более чем 70 проектам на общую сумму более 1,5 трлн руб. (прежде всего за счет средств партнеров). Совокупная выручка портфельных компаний РФПИ составляет 5 % ВВП страны.

Ориентируясь прежде всего на формирование положительного сальдо денежных и финансовых потоков и получение прибыли от реализации проектов, РФПИ показывает, что в сфере прямых инвестиций финансово привлекательными являются самые разнообразные области деятельности, включая:

- улучшение качества жизни;
- развитие инфраструктуры;
- импортозамещение и экспортный потенциал;
- развитие регионов;
- повышение эффективности;
- технологическое развитие.

Таким образом, управление и регулирование инвестиционной деятельности в современной России, обеспечивающее создание и поддержание условий конкурентоспособной экономики должно ориентироваться на глубокий анализ факторов инициации инвестиционной деятельности и четкой политики государства в данном направлении.

Инвестирование всегда связано с иммобилизацией финансовых ресурсов предприятия и обычно осуществляется в условиях неопределенности, степень которой может значительно варьировать. В условиях рыночной экономики возможностей для инвестирования довольно много. Вместе с тем объем финансовых ресурсов, доступных для инвестирования, у любого предприятия ограничен.

На практике существует несколько методов оценки привлекательности инвестиционных проектов, а значит, и несколько основных показателей, представляющих собой некий набор индикаторов. В этот набор входят показатели финансовой и экономической оценки эффективности инвестиций, показатели оценки их социальной эффективности, показатели оценки инвестиционного потенциала компании и система оценки рисков. Каждый метод в основе имеет один и тот же принцип - в результате реализации проекта компания должна получить прибыль.

Различные экономические показатели дают возможность охарактеризовать инвестиционный проект со всех сторон и отвечают интересам различных групп лиц, участвующих в инвестиции.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2022].
2. Орехов, С.А. Корпоративный менеджмент: учебное пособие / С.А. Орехов, В.А. Селезнев, Н.В. Тихомирова; под общ. ред. С.А. Орехова. – 4-е изд., перераб. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452584>
3. Стратегическое управление: учебник / И.К. Ларионов, А.Н. Герасин, О.Н. Герасина и др.; под ред. И.К. Ларионова. – 3-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 235 с.: ил. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
4. Абдукаримов, И.Т. Анализ финансового состояния и финансовых результатов предпринимательских структур/ Учебное пособие / И. Т Абдукаримов, М. В Беспалов; под общей редакцией П. А Сидорова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2019. - 215 с.
5. Витрянский, В. В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. - 2022. - №49. - 20-26 с.
6. Ковалев, В.В. Введение в финансовый менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 768 с.
7. Марочкина, В.М., Колпина Л.Г., Титки А.Г. Основы финансового менеджмента на предприятии: Учебное пособие / Под ред. В.М. Марочкиной. – Мн.: БГЭУ, 2020. – 315 с.
8. Панков, Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2020. – 237 с.
9. Ряховская, А.Н. Антикризисное бизнес-регулирование: монография. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – 240 с.
10. Уэбстер, Гордон. Планирование и управление проектами для менеджеров: [пер. с англ.] / Гордон Уэбстер. – Москва: Дело и сервис, 2020. – 272 с.

Шорникова Наталья Юрьевна,

К.э.н., доцент кафедры Цифровизации экономики и общественных процессов РАНХИГС

Солодов Максим Андреевич,

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Процесс социально-экономической стабилизации и факторы экономического роста

Стратегия социально-экономического развития России представляет собой систему мероприятий, которые ориентированы на достижение долгосрочных целей. При этом учитывается вклад всех субъектов страны в решение задач. В основу стратегии социально-экономического развития закладываются высокие, достойные государства, но вместе с этим достижимые цели. Эта программа ориентирована на превращение РФ в динамичную державу с соответствующей интенсивностью труда и деловой инициативой, последовательной и разумной деятельностью правительства.

Natalia Yu. Shornikova,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Digitalization of the economy and social processes of RANHIGS,

Maxim A. Solodov,

Master's degree student of the Moscow International Academy

The process of socio-economic stabilization and factors of economic growth

The strategy of socio-economic development of Russia is a system of measures that are focused on achieving long-term goals. At the same time, the contribution of all subjects of the country to solving problems is taken into account. The socio-economic development strategy is based on high, worthy states, but at the same time achievable goals. This program is focused on the transformation of the Russian Federation into a dynamic power with an appropriate intensity of work and business initiative, consistent and reasonable government activities.

Государственная экономика - сложная и взаимосвязанная система, охватывающая весь социально-экономический комплекс страны. Государственная экономика объединяет в себе несколько сфер: производственную; природно-ресурсную; научно-техническую; трудовую.

Стабилизация экономики характеризуется:

- практической неизменностью цен;
- наращиванием (оптимально, по мнению экспертов, на 5 - 7 % в год) либо фиксацией на определенном уровне объемов производства в соответствии с потребностями общества - балансом спроса и предложения;
- улучшением социально-экономического положения населения, обеспечением полной занятости;

- отсутствием бюджетного дефицита;
- снижением/остановкой роста денежной массы (и, как следствие, инфляции);
- повышением конкурентоспособности национальной валюты.

Процесс экономической стабилизации затрагивает сферы производства, законодательства, финансов, налогообложения, предпринимательства, экспорта/импорта, энергетики, науки, инвестиций, управления и др. Наиболее эффективным он оказывается в случае неразрывности макро- и микроуровней, когда механизмы, действующие на уровне государства, учитывают социально-экономическую специфику и особенности отдельных регионов.

Критериями оценки (индикаторами) стабилизации экономики с точки зрения изменения развития выступают темпы роста ВВП и инфляции, уровень безработицы, удельный вес убыточных предприятий, состояние бюджетной и платежной обеспеченности, соотношение доходов различных категорий населения, доля оборота теневого капитала, процентные ставки по кредитам/депозитам, с точки зрения качества жизни граждан - жилищные условия, уровень прожиточного минимума, состояние образования, здравоохранения, экологии, связи, системы общественного транспорта, уровень финансирования социальных программ, динамика численности (в том числе убыль/миграция) населения.

Как показывает опыт стабилизации социально-экономического положения стран, в каждом государстве при преодолении кризисов применялся свой набор методов и механизмов. В любом случае при разработке программ учитывались не только внутренние, но и внешние факторы, такие как условия на мировых финансовых и товарных рынках, например, положение на рынке недвижимости или доступность кредитных ресурсов и т.д.

Например, в Японии программа преодоления послевоенной инфляции включала:

- повышение ставки налогообложения;
- «замораживание» зарплат и депозитов;
- введение ограничений на выдачу банковских кредитов (через повышение кредитных ставок);
- антимонопольные решения;
- погашение имеющихся государственных обязательств в течение года;
- земельную реформу - выкуп у помещиков и последующая продажа земли крестьянам;
- введение твердого курса йены к доллару, сбор валютных средств на едином счете;
- установление бюджетного равновесия (был установлен государственный контроль за всеми финансовыми перемещениями) и другие мероприятия.

Среди множества элементов воздействия на кризисные явления выделяются общие, свойственные любому процессу стабилизации экономики:

- присутствие государственного регулирования;
- наличие мер, оживляющих деловую активность населения (другими словами, создание благоприятных условия для предпринимательства);



Рисунок 1 - Факторы экономического роста

- обозначение приоритетов;
- согласованность действий.

Экономический рост достигается благодаря воздействию внешних факторов. Они называются факторами экономического роста, так как оказывают решающее влияние на процессы, происходящие в экономике.

Факторы экономического роста могут быть интенсивными и экстенсивными. Разберем, что означают эти понятия.

Интенсивный – это то, что проявляется с большой силой (от латинского «intensio» (усиление, напряжение)) - следовательно, интенсивные факторы – это те факторы, которые выражаются качественными характеристиками.

Можно выделить следующие факторы интенсивного экономического роста: внедрение инноваций, повышение качества управления, модернизация производства, рост качества трудовых ресурсов.

Экстенсивный – от латинского «extensivus», что означает «расширяющий». Следовательно, экстенсивные факторы выражаются количественными характеристиками, их суть в численном увеличении какого-либо ресурса.

Экстенсивные факторы экономического роста: увеличение численности ра-

ботников, возрастание объема инвестиций (внешних и внутренних), расширение производственных площадей и т.д.

Для устойчивого экономического роста необходимо не расширять объем инвестиций, а целенаправленно вкладывать имеющиеся финансовые ресурсы в развитие технологического прогресса. Следовательно, чем меньше разница между инвестициями извне и накоплениями внутри экономической системы, тем больше ВВП. Логичное решение этой задачи: стимулирование и мотивация населения страны на рост инвестиционной активности.

Если преобладают интенсивные факторы, то мы наблюдаем интенсивный экономический рост. Проще говоря, экономическая эффективность увеличивается за счет роста производительности труда, более полной переработки ресурсов, использования материалов и т.д. При этом эффективность возрастает при неизменных количественных показателях.

Экстенсивный экономический рост происходит под воздействием экстенсивных факторов. Например, рост экономических показателей при увеличении численности работников, при задействовании большего объема природных ресурсов, при увеличении внешних инвестиций. В чистом виде описанные типы экономического роста не встречаются, они могут быть преобладающими.

Экономическое развитие муниципального образования во многом определяется тенденциями и закономерностями развития государственного сектора, а именно, тех финансовых ресурсов, которые поступают от него. В результате этого реализуются интересы общества, что в свою очередь укрепляет социально-политическое единство государства.

Система органов муниципального управления в муниципальных образованиях предполагает организацию:

- во-первых, органа муниципального управления представительного назначения, предназначенного для осуществления законотворческой деятельности на территории муниципального образования и реализации контрольной функции в отношении исполнительной власти;
- во-вторых, органа муниципального управления исполнительно-распорядительного назначения, предназначенного для непосредственного осуществления процесса муниципального управления на территории муниципального образования;
- в-третьих, должностного лица, возглавляющего муниципальное образование. В соответствии с содержанием устава муниципального образования это должностное лицо может возглавлять одну из ветвей власти, то есть находиться либо во главе представительного органа муниципального управления, либо в главе администрации муниципалитета;
- в-четвертых, счетно-контрольный орган, назначение которого состоит в контроле финансовой стороны муниципального управления.

Социально-экономическое развитие муниципального образования включает в себя исследование внутренней среды, а именно анализ характеристик ресурсов, способностей и выявления сильных и слабых сторон муниципального образования. Вопросы социально-экономического развития муниципальных образований

в современных условиях играют важную роль, а их решение требует эффективного и рационального подхода, что определено необходимостью совершенствования, не только системы управления, но и самой экономической модели развития территорий муниципальных образований.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2022. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2021. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2022. – 355 с.
6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С. Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2021. - 314 с.
8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2022. - 334 с.
9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Шубин Игорь Иванович,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Маска Сергей Олегович,

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Деятельность муниципальных органов власти по управлению сферой культуры

Управление сферой культуры является важным направлением муниципальной социальной политики. Отсутствие научно обоснованного подхода к формированию критериев, которые должны учитываться при определении объемов и направленности финансирования объектов культуры, уже привело к значительным издержкам в период их реформирования при переходе к рынку. В этой связи назрела необходимость регулирования сферы культуры на более обоснованном уровне, чему способствует выработка объективных критериев, которые должны определять объемы финансирования отрасли не только на уровне регионального или муниципального бюджета, но и на уровне отдельного объекта.

Igor I. Shubin,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Sergey O. Maska,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Activities of municipal authorities for the management of the sphere of culture

The management of the cultural sphere is an important area of municipal social policy. The lack of a scientifically based approach to the formation of criteria that should be taken into account when determining the volume and direction of financing of cultural objects has already led to significant costs during their reform during the transition to the market. In this regard, there is a need to regulate the sphere of culture at a more reasonable level, which is facilitated by the development of objective criteria that should determine the amount of financing of the industry not only at the level of the regional or municipal budget, but also at the level of a separate facility.

Управление сферой культуры является важным направлением социальной политики, во многом определяющим комфортность проживания населения на муниципальной территории, право участия в культурной жизни и пользования учреждениями культуры, а также доступ к культурным ценностям каждого гражданина РФ.

На современном этапе развития обращает на себя внимание недостаточно высокий уровень квалификации управленческих кадров при разной степени их подготовленности. Руководители и специалисты муниципальных органов управ-

ления культуры в основном слабо ориентируются в стратегических вопросах современного управления, практически не владеют технологиями фандрайзинга и связей с общественностью, основами коммуникативного менеджмента, маркетинговым инструментарием. В современных условиях на первый план выходят проблемы, связанные с бюджетированием, ориентированным на результат. В их числе можно выделить:

- перевод муниципальных бюджетных учреждений в автономные; утверждение перечней муниципальных услуг (бесплатных, частично платных, платных);
- формирование муниципального задания; разработку нормативов финансовых затрат и стандартов оказания муниципальных услуг;
- определение показателей эффективности и результативности культурной деятельности.

Для решения этих проблем управленческим кадрам необходимо иметь системные базовые знания в области менеджмента в сфере культуры с целью дальнейшего творческого использования их в работе.

В целом можно сделать вывод о том, что малочисленность органов управления культуры, отсутствие у них прав юридического лица и полномочий учредителя подведомственных учреждений, дефицит финансовых средств и недостаточная подготовленность кадров отрицательно отражаются на возможностях проведения культурной политики на территории соответствующих муниципальных образований. В последние годы наметилась тенденция наделяния статусом юридического лица культурных центров, которые образуются путем объединения различных видов муниципальных учреждений культуры – клубов, библиотек, музеев и т.п. Создание культурного центра как новой модели функционирования учреждений культуры имеет свои положительные стороны.

Помимо достижения социального эффекта – внедрения социальных перемен, формирования местной идентичности и прочего, подобное объединение помогает решать и экономические задачи, такие как обеспечение полной занятости работников, оптимизация расходов. В настоящее время на муниципальном уровне осуществляется перевод части бюджетных учреждений в автономные. При этом автономное учреждение сохраняет право на имущество и земельные участки, которые ранее были закреплены за бюджетным учреждением, что предполагает их надлежащее оформление.

Ключевой проблемой муниципальных учреждений остается ограниченность финансовых средств, направляемых учреждениями культуры из местных бюджетов. Выделяемые этим учреждениям бюджетные ассигнования зачастую позволяют лишь осуществлять выплату заработной платы и частично возмещать расходы на оплату коммунальных услуг. В условиях экономического кризиса ухудшается финансовое обеспечение функционирования муниципальных учреждений культуры даже в тех территориях, которые ранее считались благополучными в этом отношении.

В настоящее время в сфере культуры происходит производство, накопление и хранение огромных духовно-материальных ценностей, составляющих не только общее национальное достояние, но и его самую дорогостоящую часть – национальные сокровища. Преимущества культуры выражаются в том, что в ней соз-

даются нетленные духовные богатства, не подверженные (в отличие от продуктов материального производства) фактору времени, инфляционным процессам и являющиеся при этом реальным средством накопления.

Вместе с тем, в развитии культуры существуют серьезные проблемы. Негативным фактором является территориальная диспропорция в предоставлении современных услуг культуры, а именно:

- отсутствие качественной и доступной культурной жизни в большинстве отдаленных сельских поселений из-за неудовлетворительного состояния инфраструктуры, что затрудняет доступ граждан на получение услуг в сфере культуры;
- недостаточное осуществление гастрольной деятельности самодеятельных и профессиональных коллективов из-за финансового дефицита, сложной транспортной инфраструктуры, что приводит к снижению культурного обслуживания сельского населения;
- несоответствие технического оснащения муниципальных культурно-досуговых учреждений современным требованиям, дефицит квалифицированных кадров, владеющих новыми информационными технологиями;
- устаревшая и изношенная материально-техническая база значительной части учреждений культуры не позволяет внедрять инновационные формы работы, информационные технологии, а также привлекать в отрасль молодые кадры.

Грамотное и планомерное пополнение фондов музеев затруднено в связи с отсутствием гарантированного финансирования комплектования их фондов, а также отсутствием специально оборудованных музейных фондохранилищ; недостаточная приспособленность учреждений отрасли культуры для посещения их и предоставления услуг различным категориям инвалидов (с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слуха и зрения), а также другим лицам с ограниченными физическими возможностями; риск потери кадрового потенциала. Совершенствование управлением культурой невозможно без ее модернизации, для чего необходимо:

- обеспечение возможности для всех жителей муниципального образования независимо от места жительства, социально-экономического положения, уровня компьютерной компетентности для свободного доступа к информации, содержащейся в общедоступных государственных, муниципальных и иных информационных системах, фондах библиотек, музеев, другой социально значимой информации;
- создание новых видов и форм самодеятельного искусства; выявление и поддержка молодых дарований;
- всестороннее и гармоничное развитие детей и подростков на основе эстетического воспитания и образования;
- изучение, сохранение и развитие народной традиционной культуры муниципальных образований;
- охрана недвижимых памятников истории и культуры, сохранение, пополнение, изучение и экспонирование музейного фонда;
- совершенствование форм музейных экспозиций в соответствии с музейной спецификой, современной тенденцией развития экспозиционного искусства, а также нестандартными способами работы с целевыми аудиториями.

Использование инновационных методов управления в учреждениях социально-культурной сферы должно иметь в своей основе согласованность между ресурсами, внутренними возможностями и условиями внешней среды, что будет способствовать развитию деятельности учреждений социально-культурной сферы.

Политика страны в сфере культуры выступает в качестве важнейшей задачи любого государства, обеспечивающей жизнеспособность этого государства и его место в цивилизации. Основными целям государственной культурной политики являются: формирование гармонично развитой личности, укрепление гражданской идентичности, обеспечение единства российской нации и российского общества, сохранение единства культурного и языкового пространства посредством приоритетного гуманитарного развития.

Управление в сфере культуры – деятельность органов государственного и муниципального управления, направленная на организацию условий осуществления культурно-досуговой деятельности и деятельности в сфере искусства для обеспечения населения страны результатами этой деятельности.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2022. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2021. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2022. – 355 с.
6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С. Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2021. - 314 с.
8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2022. - 334 с.
9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Ярошук Анатолий Борисович,

доктор экономических наук, профессор кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Казанцева Наталья Ивановна,

Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Риски прогнозирования социально-экономического развития

Одной из центральных проблем исследования стала проблема риска прогнозирования, которая в контексте прогнозирования социально-экономического развития региона мало изучена. Из всех процессов управления прогнозирование в большей степени осуществляется в условиях неопределенности, которая обусловлена нестабильностью среды и изменчивостью внешних условий. На современном этапе в ряде регионов России очевидны как общие, так и индивидуальные разнородные проблемы, снижающие и тормозящие темпы развития внутреннего потенциала региональных хозяйственных систем. Необходимость финансовой поддержки ряда регионов усиливается.

Anatoly B. Yaroshchuk,

Doctor of Sciences, Professor associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Natalia I. Kazantseva,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Risks of forecasting socio-economic development

One of the central problems of the study was the problem of forecasting risk, which is little studied in the context of forecasting the socio-economic development of the region. Of all the management processes, forecasting is mostly carried out under conditions of uncertainty, which is caused by the instability of the environment and the variability of external conditions. At the present stage, in a number of regions of Russia, both general and individual heterogeneous problems are obvious, reducing and slowing down the pace of development of the internal potential of regional economic systems. The need for financial support for a number of regions is increasing.

Риск в общем случае определяется как опасность потенциально возможной, вероятной потери ресурсов, недополучения доходов или возможность дополнительных расходов. Количественное выражение риска, при этом, определяется как мера ожидаемой потери, убытка. Также риск рассматривают как вероятность ошибки при выборе стратегических альтернатив для последующего принятия управленческих решений.

В рамках регионального социально-экономического прогнозирования рассматриваются две категории рисков - самого процесса прогнозирования (субъективные) и рисков развития региона (объективные).

Процесс управления прогнозированием СЭР региона включает следующие элементы: управляющую систему (субъект управления), управляемую систему (объект управления), управляющее воздействие в форме управленческого решения, конечный результат, общую цель и обратную связь, которая представляет собой передачу информации о результатах управляющего воздействия от объекта управления к его субъекту.

Экономический риск характеризуется тремя основными чертами:

- неопределенностью;
- противоречивостью;
- альтернативностью.

Если говорить о неопределенности риска, то она неоднородна по содержанию и по форме проявления, особенно если объектом исследования является такая многоуровневая система, как регион. Риск здесь расценивается, как способ раскрытия неопределенности. Это свойство риска для нашего исследования особо важно, так как оптимизировать и совершенствовать модель прогнозирования социально-экономического развития региона без учета объективных и субъективных источников неопределенности бессмысленно.

Противоречивость риска состоит в том, что, имея полезные для развития экономики региона и общественного технического прогресса социальные, экономические, политические последствия, все же способствует замедлению социального прогресса, создавая весомые социально-экономические издержки, если в условиях ограниченности информации альтернатива выбирается без учета объективных закономерностей развития.

Альтернативность означает, что риск возникает только при условии существования нескольких вариантов развития событий, т.е. альтернатив. О рискованной ситуации не говорится, если нет выбора решений.

Анализ современного состояния регионального прогнозирования позволил выделить основные группы рисков прогнозирования:

1. Нестабильность внешней среды прогнозирования: изменение законодательства в области прогнозирования, отраслевых, региональных и национальных стандартов, нарушение деятельности или торможение процессов в организациях, от которых зависит разработка прогноза и т.д.
2. Негативные изменения в операционной среде - сбои в процессах, несогласованность действий отдельных элементов, составляющих инфраструктуру прогнозирования; аварийные ситуации.
3. Непредвиденные проблемы ресурсной части и ограниченность ресурсов, бюджета, инструментария.
4. Неудовлетворительное качество статистической информации.
5. Ограничения уровня развития науки экономики и математики как языка, описывающего формальные отношения.
6. Отсутствие общепризнанной технологии регионального прогнозирования;
7. Невыполнение требований контролирующих органов;
8. Отсутствие единой эффективной комплексной методики оценки регио-

нально-хозяйственной структуры и специализации региона;

9. Невыполнение принципа системного подхода к прогнозированию;
10. Некомпетентность, недостаточная квалификация разработчиков, склонность к субъективизму;
11. Форс-мажорные обстоятельства (природные, технологические);
12. Нарушение договорной дисциплины (задержки подачи сведений, передача некорректных данных и т.д.).

Важным методологическим вопросом в управлении рисками прогнозирования является изучение и измерение влияния факторов на величину риска прогнозирования. Без глубокого и всестороннего анализа факторов риска невозможно сформулировать обоснованные выводы о результатах прогнозирования и выявить резервы повышения его эффективности.

Источником риска является неопределенность, под которой понимается отсутствие полной и достоверной информации, используемой при составлении прогноза, или ее ограниченность.

В зависимости от того, сколько времени риск сохраняет свою силу, он подразделяется на временный и постоянный. Если говорить о рисках прогнозирования, то существуют риски, которые необходимо учитывать на каждом из этапов разработки прогноза, например, риски неполного информационного обеспечения.

Управление рисками всегда предполагает ранжирование их по степени важности. Есть риски, которые, непосредственно влияя на эффективность принимаемых управленческих решений, могут привести к существенным потерям. Таким рискам присваивается статус первичных.

Также риски могут быть второстепенными, управление которыми иногда сводится только к наблюдению, без воздействия, до тех пор, пока не назреет необходимость их устранения. Если риск не оказывает прямого влияния на выполнение плановых показателей, его называют незначительным.

Четкая, научно обоснованная классификация рисков дает наиболее полное представление о каждом из рисков, определяя его место в общей совокупности. Это повышает эффективность применяемых методов и способов управления рисками.

Обеспечения устойчивого социально-экономического развития включает в себя ряд взаимосвязанных задач, исходным пунктом является анализ ситуации и как следствие выявление сложившихся проблем. Механизмом реализации задач социально-экономического развития являются целевые программы.

Реализация стратегических направлений социально-экономического развития региона изначально предполагает возможность возникновения определенных рисков, которые могут негативно сказаться на итогах, в том числе промежуточных, осуществления стратегии социально-экономического развития региона. Успешность реализации задач муниципальной деятельности зависит от уровня социально-экономического развития муниципального образования, от эффективности управления комплексным развитием данной сферы и оптимального использования имеющихся конкурентных преимуществ территории.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. - [М., 2023].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2022. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2021. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2022. – 355 с.
6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С. Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2021. - 314 с.
8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2022. - 334 с.
9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

**КАЗАХСТАНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИННОВАЦИОННЫХ
И ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННЫХ СИСТЕМ
(г. УРАЛЬСК)**



Абишова А.Е.,

студент магистратуры Казахстанского университета инновационных
и телекоммуникационных систем (г. Уральск)

Криминологическая характеристика коррупции

Аннотация. Статья посвящена вопросам криминологического анализа преступлений коррупционного характера. Для Казахстана коррупция является одной из важных проблем, препятствующих решению экономических, социальных и иных задач. Международные рейтинги показывают, что уровень коррупции в Казахстане высок. Государство осознает необходимость борьбы с коррупцией, для этого принимаются Государственные программы, совершенствуются законы и иные подзаконные акты и т.д. Одной из причин низкой эффективности борьбы с коррупцией является низкий уровень изученности вопросов прикладного характера.

Ключевые слова: коррупция, преступление коррупционной направленности, коррупционная преступность, противодействие коррупции.

Abstract. The article is devoted to the issues of criminological analysis of corruption crimes. For Kazakhstan, corruption is one of the important problems that hinder the solution of economic, social and other tasks. International ratings show that the level of corruption in Kazakhstan is high. The state is aware of the need to fight corruption, State programs are being adopted for this, laws and other by-laws are being improved, etc. One of the reasons for the low effectiveness of the fight against corruption is the low level of knowledge of applied issues.

Key words: corruption, corruption-oriented crime, corruption crime, anti-corruption.

Сегодня взгляды государства и общества на коррупцию в целом остаются весьма разнообразными. Существуют разные мнения о причинах возникновения, значении и степени влияния данного явления на государственные и общественные институты, что во многом объясняется тем, кем исследуются вопросы коррупции - экономистами, социологами, политологами или правоведами. Также есть и бытовое понимание коррупции, которое формируется на основе опыта населения. К сожалению, этот разноречивый затрудняет формирование относительно универсального понятия коррупции, что, в свою очередь, объективно ограничивает и выработку более эффективных механизмов противодействия ее распространению.

Известно, что в основе термина «коррупция» лежит латинское слово «*corruptio*», означающее в буквальном переводе «порчу, подкуп» (однокоренным в этом смысле является и слово «коррозия»). В целом этот перевод дает общее представление о сущности коррупции – порче или коррозии власти путем ее подкупа – с точки зрения рассмотрения ее в качестве социального явления, коим она, безусловно, является.

В криминологии общепринято, что причины и условия преступности социальны как по происхождению, так и по своей сущности. В месте с тем, в литера-

туре назывались разные и довольно многочисленные классификации причин и условий преступности и преступлений, но все криминологи единодушны во мнении, что преступность – явление социальное. Жизнь убедительно показывает, что причины преступности определяются теми реальными, жизненными условиями, в которых действуют люди. В их основе лежат противоречия, существующие в обществе, при этом наметилось смещение ценностных ориентаций отдельных слоев общества в сторону криминальных структур, коррумпированных сообществ.

Вместе с тем, криминологические исследования показывают, что существуют специфические причины и условия, способствующие коррупционным правонарушениям. Учитывая то обстоятельство, что в современный период особо отмечается рост экономических преступлений, то в числе главных причин этого явления можно назвать: несовершенство рыночных отношений в экономике; пробелы в законодательстве; издержки в формировании нравственной позиции граждан.

В качестве первоочередной задачи по искоренению экономических преступлений является разработка мер борьбы с коррупцией государственных служащих (запрещение заниматься предпринимательской деятельностью, в том числе вступать в какие-либо сделки с частными компаниями и фирмами или принимать участие в их деятельности). Коррупция стремится порою к установлению монополии с государственными служащими в какой-либо конкретной отрасли хозяйства, промышленности.

Коррупция в государственном аппарате, слабость правоохранительных органов создают подходящие условия для действий преступных элементов, а это, в свою очередь, ведет к росту преступности и сокращению законных путей достижения общественно приемлемых целей [1].

Безусловно, не правы те специалисты, считающие, что коррупция характерна только для стран рыночного, переходного периода. Например, в США в каждом организованном преступном формировании фиксировалась как минимум одна должность корруптера, которые и подкупают, и запугивают чиновников. Коррупция тесно связана с организованной преступностью. Еще известный американский криминолог Сатерленд отмечал, что беловоротничковые преступники - это «заслуживающие уважения лица, занимающие высокое общественное положение и совершающие преступления в процессе осуществления своей «профессиональной деятельности» без применения насилия»[2]. По мере глобализации экономики существенно изменились как лицо «беловоротничковой» преступности, так и проблемы, которые она ставит перед контролирующими органами. Преступники постоянно приспосабливаются к изменяющейся ситуации, стараясь использовать возможности, появляющиеся в процессе технологических, политических и экономических изменений, в то же время избегая внешнего контроля. Рост мировой экономической системы открывает новые возможности для совершения коррупционных преступлений.

Простое мошенничество, основанное на завоевании доверия жертвы, или коммерческого мошенничества могут пересекать границы государств, благодаря широкому распространению новых средств связи. Полиция и следственные органы в регионах и в развивающихся странах не имеют средств, экспертов и других

ресурсов, необходимых для расследования подобных дел. Даже богатые страны вынуждены производить выборочные расследование преступлений [3].

Следует отметить, что стремление объяснить преступное поведение – вероятно, самое сложное в криминологии. Поиск причин преступности традиционно использует два подхода. В первом случае преступное поведение рассматривают как неотъемлемое или приобретенное качество индивидуума, имеющее генетические, биологические или психологические корни. Во втором преступность объясняют главным образом социологическими параметрами; предполагается, что источник преступности заключается в проблемах структурного или культурного склада общества. В некоторых социологических толкованиях преступника рассматривают в качестве пассивного объекта. Их авторы не пытаются объяснить, как именно социальные факторы побуждают индивидуума совершать преступления. Напротив, в таких теориях просто рассматривают соотношение между изменениями уровня преступности в обществе и изменениями других социальных условий. Сторонники других концепций стремятся объяснить преступное поведение путем поиска связи между социальными условиями и индивидуумом: каким образом эти условия производят изменения в членах общества?[4].

В свою очередь, коррупция наиболее часто встречается в тех обстоятельствах, когда имеются другие формы институциональной неэффективности, такие как: политическая нестабильность, бюрократические рогадки, слабая законодательная и судебная системы. Это ставит вопрос о том, возможно ли установить, что коррупция, а не другие коррелирующие с ней факторы, является по себе причиной низкого экономического роста. Регрессионный анализ представляет некоторые доказательства того, что если взять под другие формы институциональной неэффективности, такие как, например, политическая нестабильность, то коррупция все еще может способствовать снижению скорости экономического роста. Тем не менее, весьма трудно однозначно продемонстрировать, что причиной проблемы является только коррупция, а не институциональные слабости, тесно связанные с нею. Правда состоит в том, что, видимо, все эти слабости внутренне взаимосвязаны, в том смысле, что они поддерживают друг друга (например, ограничения создают возможность для процветания коррупции, а коррумпированные бюрократы могут увеличить ограничения, чтобы смочь вымогать дополнительные взятки), и что избавление от коррупции помогает стране преодолеть свои институциональные слабости, также как сокращение других институциональных слабостей помогает вести наступление на коррупцию. Одно из поразительных эмпирических фактов состоит в том, что бедные страны обычно считаются более коррумпированными. Этот результат следует рассматривать с осторожностью, поскольку он может быть основан на личных восприятиях наблюдателя. Однако если на момент допустить, что этот факт отражает истинно существующую корреляцию, то, возможно, было бы полезно изучить его источники.

Как известно, коррупция снижает темпы экономического роста и таким образом со временем способствует распространению бедности. В то же время бедность страны не может выделить достаточно средств для создания и соблюдения эффективной законодательной базы, либо потому что нуждающиеся люди более

склонны не считаться с моральными принципами. Исследователи стали изучать связь между уровнем оплаты труда государственных служащих и степенью распространенности коррупции. Было предложено, что обеспечение рационального уровня заработной платы является необходимым, хотя и не самодостаточным условием для предотвращения коррупции.

Кроме того, в ходе либерализации внешнеэкономической деятельности были существенно расширены права предприятий различных форм собственности и сняты многие из ранее существовавших ограничений на осуществление подобной работы. Представители зарубежной и отечественной организованной преступности пытаются установить контроль за проведением экспортно-импортных операций.

Справедливо подчеркивает Н.Ф. Кузнецова, что «... как по своим масштабам, так и по уровню разрушительного влияния, преступность формируется во властных структурах, что создает угрозу социально-экономическому развитию государства и его национальной безопасности. С появлением элитно-властной преступности - этот новый термин я ввела в криминологию - гражданами утрачена вера во власть и закон» [5], а «принадлежность к бюрократии дает возможность преступным дельцам успешно скрывать совершаемые ими широкомасштабные хищения с помощью взяток и манипулирования находящимися в их распоряжении документами» [6].

Следовательно, особая роль в угрозе конституционному строю принадлежит коррупции. Сталкиваясь с коррупцией должностных лиц государственных учреждений, общественность начинает проявлять глубокое недоверие к власти, испытывать страх и нежелание сотрудничать с ней. Это наносит серьезный ущерб структурам общества ввиду ослабления желания его членов поддерживать традиционные социальные структуры. Широко распространенная коррупция ведет к циничной и оппортунистической позиции тех, кто видит, что продажность государственных должностных лиц идет рука об руку с безнаказанностью преступников

Коррупция обеспечивает прикрытие преступных действий отдельных лиц, использующих свое официальное положение, договоренностью по получению помощи на постоянной основе. Зачастую коррупция имеет свои денежные фонды, формирующиеся из отчислений от преступных средств, направленных на подкуп должностных лиц. Надо отметить, что коррупция связана и с хищением, рэкетом, контрабандой, незаконным оборотом и контрабандой наркотиков.

Коррупция, несомненно, имеет место и в нашем государстве. Бандитизм, наемные убийства, нелегальная торговля оружием, организация азартных игр и притонов, наркобизнес, банковская и валютная преступность, рэкет, хищения в особо крупных размерах, грабежи и разбои в настоящее время, как правило, являются сферами влияния и деятельности преступных группировок, связанных в той или иной мере с коррупцией.

Причиной роста коррупционных правонарушений, к сожалению, можно назвать как экономический спад и безработицу, так и резкое имущественное расслоение среди населения.

Список использованных источников

1. Барсукова Р.А. Уголовно-правовые аспекты борьбы со служебным подлогом в сфере государственной службы. – Астана: Акад. госслужбы при Президенте РК, 2014. – 141 с.
2. Криминология. / Под ред. Кудрявцева В.Н., Эминова В.Е. – М.: Юристъ, 2001. – 512с.
3. Криминология / под ред. Дж.Ф.Шели. пер.с англ.-СПб:ил.-Серия «Мировая Юриспруденция». 2003. – с.372, 864 с.
4. Криминология / под ред. Дж.Ф.Шели. пер.с англ.-СПб:ил.-Серия «Мировая Юриспруденция». 2003. – с.377, 864 с.
5. Кузнецова Н.Ф. Я сорок лет отдала борьбе с преступностью. // Юридический мир. - 1998. - № 2. - с.7.
6. Мурадян А.А. Двуликий Янус. - М., 2002. –с.67, 320 с.

Берекетова Г.Н.,

студент магистратуры Казахстанского университета инновационных
и телекоммуникационных систем (г. Уральск)

Роль медиации в гражданском процессе

Аннотация. В статье раскрывается понятие медиации, узнаем, какое лицо может выступать посредником и каковы его функции в процедуре медиации. Подробно разберём условия и порядок применения данной процедуры. Узнаем на каких принципах основывается процедура медиации в гражданском процессе.

Ключевые слова: медиация, медиатор, посредник, конфликты, примирение сторон, гражданский процесс.

Abstract: The article reveals the concept of mediation, we find out which person can act as a mediator and what his functions are in the mediation procedure. We will analyze in detail the conditions and procedure for applying this procedure. We will find out on what principles the mediation procedure in civil proceedings is based.

Keywords: mediation, mediator, mediator, conflicts, reconciliation of the parties, civil process.

Медиация – это процедура урегулирования спора (конфликта) между сторонами при содействии медиатора в целях достижения ими взаимоприемлемого решения, реализуемая по добровольному согласию [1]. Закон Республики Казахстан «О медиации» принят 28 января 2011 года и введен в действие 04 августа 2011 года [2]. На сегодняшний день институт медиации получил широкое распространение во многих странах мира.

Медиатором является независимое физическое лицо, привлекаемое сторонами для проведения медиации на профессиональной и непрофессиональной основе в соответствии с требованиями Закона о медиации. В соответствии с нормами закона РК сферой применения медиации являются споры (конфликты), возникающие из гражданских, трудовых, семейных и иных правоотношений с участием физических и (или) юридических лиц, отношения, возникающие при исполнении исполнительного производства. Исключения составляют споры (конфликты), когда одной из сторон в перечисленных спорах является государственный орган. Также процедура медиации не применяется к спорам (конфликтам), возникающим из вышеуказанных отношений, в случае, если такие споры (конфликты) затрагивают или могут затронуть интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации, и лиц, признанных судом недееспособными либо ограниченно дееспособными. Сегодня казахстанцы могут выбирать между традиционным способом разрешения спора судом и медиацией.

Целями медиации являются: 1) достижение варианта разрешения спора (конфликта), устраивающего обе стороны медиации; 2) снижение уровня конфликтности сторон.

Медиация основывается на принципах: добровольности, конфиденциальности, равноправия сторон, независимости и беспристрастности медиатора, недопустимости вмешательства в процедуру медиации.

Медиация может быть применена как до обращения в суд, так и на любой стадии судебного разбирательства. В соответствии со статьей 49 Гражданского процессуального кодекса Республики Казахстан стороны могут окончить дело соглашением об урегулировании спора в порядке медиации [3]. В ходе подготовки дела к судебному разбирательству, а также в начале судебного разбирательства сторонам разъясняется право разрешить спор в порядке медиации, кроме того обеспечивается получение сторонами разъяснения организациями профессиональных медиаторов порядка и принципов процедуры медиации.

При заявлении ходатайства о проведении медиации судьей суд вправе приостановить производство по делу на срок не более десяти рабочих дней. Для проведения медиации в суде первой инстанции дело передается другому судье. По ходатайству сторон медиация может быть проведена судьей, в производстве которого находится дело. При заявлении ходатайства о проведении медиации медиатором и представлении суду договора, заключенного сторонами с медиатором, производство по делу приостанавливается на срок не более одного месяца. Стороны вправе добровольно выбирать медиатора, отказаться от медиатора, в любой момент медиации отказаться от участия в ней, участвовать в медиации лично или через представителей, при неисполнении или ненадлежащем исполнении соглашения об урегулировании спора (конflikта) обратиться в суд, в производстве которого находится дело, в связи с которым осуществлялась медиация, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

А также для сравнения рассмотрим законодательство из соседних стран. В процессе гражданского судопроизводства порядок привлечения посредника (медиатора) к разрешению спора регламентирован ст. 150 ГПК РФ [4] и законом «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 № 193-ФЗ [5]. В п. 5 ч. 1 ст. 150 ГПК прямо указано, что воспользоваться услугами медиатора вправе истец и ответчик в любой момент рассмотрения дела. В гражданском процессе судья должен принять все доступные меры и разъяснить участникам преимущества заключения мирового соглашения, условия которого могут быть согласованы с привлечением медиатора.

На практике в РФ, однако, услуги служб медиации используются достаточно редко. Это связано не только с юридической неграмотностью участников процесса, но и с элементарным отсутствием профессиональных медиаторов или доступной информации об их деятельности.

Гражданские дела, подсудные судам общей юрисдикции, могут быть разрешены посредством привлечения незаинтересованного посредника, поскольку они входят в сферу действия, определенную ст. 1 ФЗ № 193. Исключение составляют коллективные споры, а также споры, затрагивающие права третьих лиц или неограниченного круга лиц (публичные интересы), — в этих случаях применение анализируемого в статье способа разрешения разногласий недопустимо.

Итак, медиация прекращается в случаях: 1) подписания сторонами соглашения об урегулировании спора (конфликта) - со дня подписания такого соглашения; 2) установления медиатором обстоятельств, исключающих возможность разрешения спора (конфликта) путем медиации; 3) письменного отказа сторон от медиации в связи с невозможностью разрешения спора (конфликта) путем медиации - со дня подписания сторонами письменного отказа; 4) письменного отказа одной из сторон от продолжения медиации - со дня направления медиатором письменного отказа; 5) истечения срока проведения медиации - со дня его истечения.

Соглашение об урегулировании конфликта вступает в силу в день его подписания сторонами. Стороны обязаны исполнять соглашение об урегулировании спора (конфликта) в порядке и в сроки, предусмотренные этим соглашением.

После завершения медиации и поступления сообщения сторон о завершении медиации и соглашения об урегулировании спора в порядке медиации производство по делу возобновляется. Судья, в производстве которого находится дело, проверяет содержание соглашения об урегулировании спора (конфликта) в порядке медиации и выносит определение о его утверждении и прекращении производства по делу. До утверждения соглашения сторон об урегулировании спора в порядке медиации сторонам разъясняется, что после прекращения производства по делу вторичное обращение в суд по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям, не допускается в силу части 2 статьи 278 Гражданского процессуального кодекса Республики Казахстан. Если стороны не достигли соглашения в порядке медиации или условия соглашения судом не утверждены, разбирательство дела проводится в общем порядке.

При прекращении производства по гражданскому делу в связи с утверждением заключенного между сторонами соглашения об урегулировании спора (конфликта) в порядке медиации, уплаченная при подаче искового заявления в суд государственная пошлина, подлежит возврату плательщику в порядке, предусмотренном Кодексом Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет». Не исполненное добровольно соглашение, заключенное в рамках процедуры медиации в ходе гражданского процесса, подлежит принудительному исполнению на основании исполнительного листа, выдаваемого судом по ходатайству лица, заключившего соглашение.

Подводя итог, хотим отметить, что медиация в гражданском процессе — это один из способов разрешить спор, предполагающий привлечение посредника, который помогает разработать условия соглашения, удовлетворяющие обе стороны. Особенностью применения медиации в гражданском процессе является проведение ее после направления иска в суд и принятия его к производству.

Список использованных источников

1. Касаткина Е. А., Комиссарова С. В., Шоргина Е. В. Организация и применение процедуры медиации: проблемы реализации законодательства о медиации // Вестник Владимирского юридического института. – 2018. – № 2 (47). – С. 57–60.
2. Закон Республики Казахстан «О медиации» от 28 января 2011 года № 401-IV. // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000401>

3. Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан Кодекс Республики Казахстан от 31 октября 2015 года № 377-V ЗРК. // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000377>

4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации» от 14.11.2002 N 138-ФЗ. // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570/

5. Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 N 193-ФЗ. // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103038/

Елибай Т.,

студент магистратуры Казахстанского университета инновационных
и телекоммуникационных систем (г. Уральск)

Ответственность за воспрепятствование законной предпринимательской деятельности в системе преступлений в сфере экономической деятельности

Аннотация. В статье говорится об уголовно-правовых аспектах совершения преступления, предусмотренного ст. 169 УК РФ. Дана характеристика и квалификация российского уголовного законодательства, устанавливающего ответственность за совершение преступления, предусмотренного ст. 169 УК РФ.

Ключевые слова: незаконное участие, воспрепятствование, предпринимательская деятельность, подследственность, объект преступления.

Abstract: The article deals with the criminal-legal aspects of committing a crime under Article 169 of the Criminal Code of the Russian Federation. The characteristic and qualification of the Russian criminal legislation establishing responsibility for the commission of a crime under Article 169 of the Criminal Code of the Russian Federation is given.

Keywords: illegal participation, obstruction, entrepreneurship, jurisdiction, crimes object.

Одним из потенциально эффективных средств обеспечения конституционного права на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности, свободы экономической деятельности, перемещения товаров, услуг и финансовых средств (ст. 8 и 34 Конституции РФ) [1] является уголовно-правовая охрана законной предпринимательской или иной деятельности, предусматривающая уголовную ответственность за воспрепятствование такой деятельности - ст. 169 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее - УК РФ) [2].

Уголовно-правовой запрет на посягательства на названные права и свободы призван охранять сферу предпринимательской и иной деятельности, не запрещенной законом на всех ее стадиях - регистрации субъектов предпринимательской и иной деятельности, не запрещенной законом в соответствующем качестве, получения ими в случаях, предусмотренных в законе, специальных разрешений (лицензий) на осуществление указанной деятельности, собственно осуществления такой деятельности. Этот запрет должен защищать также и сферу служебной деятельности должностных лиц, поскольку в качестве специального субъекта уголовной ответственности за названные преступные действия выступает именно должностное лицо.

Уголовным кодексом Российской Федерации установлена уголовная ответственность за воспрепятствование законной предпринимательской или иной деятельности - ст. 169 УК РФ, максимальное наказание по которой предусмотрено в виде лишения свободы на срок до трех лет.

Под законной понимается самостоятельная, осуществляемая на свой риск предпринимательская деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке.

Ответственность установлена за:

- неправомерный отказ в государственной регистрации индивидуального предпринимателя (ИП) или юридического лица (ЮЛ) либо уклонение от их регистрации, например, непринятие пакета документов, отказ внести ИП или ЮЛ в регистрационный реестр, невыдачу регистрационного свидетельства и другие действия.

Роль государства в публично-правовом регулировании экономических отношений должна быть значительно повышена и, прежде всего за счет усиления уголовно-правового воздействия на сферу предпринимательства [3]. При очевидной необходимости принятия мер общесоциального и специального предупреждения преступлений в сфере предпринимательства эти меры, на сегодняшний день, нельзя признать наиболее эффективным антикриминогенным средством, поскольку на общесоциальном уровне мерами эффективной профилактики преступлений против частного бизнеса служат мероприятия, направленные на развитие экономики, удовлетворение материальных запросов населения, сбалансирование демографической структуры населения; регулирование миграционных процессов; развитие демократических основ жизни общества, общественной активности людей; повышения уровня образования и культуры и др [4]. Указанные меры рассчитаны на длительную перспективу, тогда как общество нуждается в немедленном и эффективном противодействии криминализации экономики и сферы предпринимательства, в частности.

Законом предусмотрена возможность отказа только в случае не предоставления документов, необходимых для регистрации или предоставления документов в ненадлежащий регистрирующий орган;

- неправомерный отказ в выдаче специального разрешения (лицензии) на право осуществления определенной деятельности либо уклонение от его выдачи.

По закону отказ возможен, если документы соискателя лицензии содержат недостоверную или искаженную информацию; принадлежащие ему лицензии или используемые объекты не соответствуют лицензионным требованиям и условиям, необходимым для осуществления деятельности;

- ограничение прав и законных интересов ИП или ЮЛ, под которым понимается лишение их возможности в той или иной степени действовать в полном объеме своих прав и полномочий;

- ограничение самостоятельности либо иное незаконное вмешательство в деятельность ИП или ЮЛ, не основанное на законе.

К ответственности по данной статье могут быть привлечены только должностные лица, под которым законодательством подразумеваются лица, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющие функции представителя власти либо выполняющие организационно-распорядительные,

административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях, государственных корпорациях, государственных компаниях, государственных и муниципальных унитарных предприятиях, акционерных обществах, контрольный пакет акций которых принадлежит Российской Федерации, субъектам Российской Федерации или муниципальным образованиям, а также в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации.

Более строгая ответственность по данной статье установлена за вышеперечисленные действия, совершенные в нарушение вступившего в законную силу судебного акта, обязывающего должностное лицо не препятствовать законной деятельности, а равно причинившие крупный ущерб (1,5 млн.руб. и более).

Следствие по ст. 169 УК РФ отнесено к компетенции следователей органов внутренних дел РФ.

С заявлением о возбуждении уголовного дела по фактам воспрепятствования законной предпринимательской деятельности следует обращаться в отдел внутренних дел по месту совершения незаконных действий, а также в прокуратуру района.

Подводя итог, отмечу то, что преступность в сфере предпринимательской деятельности представляет собой социальное явление, суть которого состоит в разнообразных общественно опасных деяниях, посягающих на отношения, возникающие при осуществлении предпринимательской деятельности, основы которой и порядок осуществления определены Конституцией РФ, гражданским законодательством, в том числе нормативно-правовыми актами регламентирующие регистрацию субъектов предпринимательства (индивидуальных предпринимателей и юридических лиц), а также собственно в процессе деятельности, направленной на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг субъектами предпринимательства.

Особенностью преступлений в сфере предпринимательства является то, что

1) они нарушают не только уголовно-правовой запрет, но и установления уголовного законодательства, позитивно, как это нередко определяют, регулирующие отношения, которые охраняет уголовно-правовая норма;

2) совершаются как субъектами предпринимательства в широком смысле данного определения (см. выше), так и иными лицами;

3) как правило, но не обязательно, имеют корыстную мотивацию (во всяком случае, она не всегда является криминообразующим признаком).

Список использованных источников

1. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

2. «Уголовный кодекс Российской Федерации» от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 04.08.2023) // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/

3. Криминология. Учеб. / Под ред. А.И. Долговой. М.: Изд. Группа ИНФРА – М - НОРМА, 2011 - 874 с.
4. Яни П. Проблемы уголовной ответственности за экономические преступления // Законность. 2012. № 1.

Магмиева Ж.Ж.,

студент магистратуры Казахстанского университета инновационных
и телекоммуникационных систем (г. Уральск)

Уголовно-правовые аспекты торговли людьми

Аннотация. В данной статье дана уголовно-правовая характеристика торговли людьми. Торговля людьми остается одной из глобальных проблем современного мира. Масштабы этого негативного явления огромны и имеют наднациональный характер.

Ключевые слова: торговля людьми, преступления, против свободы, уголовная ответственность, сделка.

Abstract: This article gives a criminal-legal characteristic of human trafficking. Human trafficking remains one of the global problems of the modern world. The scale of this negative phenomenon is huge and has a supranational character.

Keywords: human trafficking, crimes, against freedom, criminal liability, transaction.

Торговля людьми достаточно широко распространена в мире, является наиболее быстро развивающимся видом преступной деятельности, занимает третье место по прибыльности после торговли наркотиками и оружием. Доходы организованных преступных группировок от торговли людьми исчисляются десятками миллионов долларов. В Конституции РФ закреплено, что человек, его жизнь и здоровье, честь и достоинство, неприкосновенность и безопасность находятся под непосредственной защитой государства, так как «человек, его права и свободы являются высшей ценностью» [1]. В подтверждении гарантии этих прав в Уголовном кодексе РФ предусмотрена ответственность за торговлю людьми (ст. 127.1 УК РФ), которая введена Федеральным законом 8 декабря 2003 года № 162 – ФЗ [2]. Между тем в уголовном законодательстве России отсутствует системный подход к предупреждению торговли людьми. Уголовно-правовые меры в этой сфере не учитывают современные тенденции развития рассматриваемого негативного явления. Стоит повториться и дать определение торговле людьми, которое содержится в указанном Кодексе, а именно, это «купля-продажа человека, иные сделки в отношении человека, а равно совершенные в целях его эксплуатации вербовка, перевозка, передача, укрывательство или получение».

Стоит также повторить, что данное преступное деяние относится к преступлениям против свободы, чести и достоинства личности, о чем нам свидетельствует положение данной статьи в главе 17 УК РФ.

Для сравнения, стоит упомянуть, что ранее законодательство России предусматривало ответственность лишь за торговлю несовершеннолетними, что находило свое отражение в ст. 125.2 УК РСФСР 1960 года, который уже является недействующим документом, также данная статья нашла свое отражение в ст. 152 УК РФ, которая утратила силу одновременно с дополнением УК РФ ст. 127.1 «Торговля людьми».

Стоит сказать, что данная статья не всегда присутствовала в современном Кодексе, а стала новеллой уголовного законодательства. В УК РФ были внесены дополнения Федеральным Законом от 08.12.2003 года № 162-ФЗ, которые как раз касаются установления уголовной ответственности за торговлю людьми. Данное новшество было обусловлено тем, что Россия взяла на себя обязательства криминализировать эти деяния в силу подписания Конвенции относительно рабства от 25 сентября 1926 г., Конвенции относительно принудительного или обязательного труда от 28 июня 1930 года, Конвенции ООН о борьбе с торговлей людьми и эксплуатацией проституции третьими лицами от 2 декабря 1949 года, ратификацией в апреле 2005 года Конвенции ООН против транснациональной организованной преступности [3]. О данных международных актах также было указано в работе. До этого времени в уголовном законе существовала лишь названная выше статья 152 УК РФ. Тем самым, именно после данных нововведений термин «торговля людьми» официально закрепился в Уголовном Кодексе России.

Однако, в первоначальной редакции в ст. 127.1 УК РФ цель эксплуатации потерпевшего была закреплена в качестве обязательного признака всего основного состава преступления данной статьи, но после внесения изменений Федеральным законом от 25 ноября 2008 г. № 218-ФЗ данную цель надо устанавливать только при совершении данного деяния в форме вербовки, перевозки, передачи и укрывательства потерпевшего [4].

Логично будет перейти непосредственно к разбору состава преступления торговли людьми. Как известно, состав преступления – это предусмотренная уголовным законом совокупность объективных и субъективных признаков, которые характеризуют общественно опасное деяние, как преступление. Элементами состава выступают четыре составляющие: объект, объективная сторона, субъект и, соответственно, субъективная сторона. Разберем объект преступления торговли людьми, а именно, охраняемые уголовным законом общественные отношения, на которые посягает лицо, совершающее преступление. О перечне данных ценностей можно узнать из ч.1 ст. 2 Общей части УК РФ. Так вот, объектом данного преступления является личная свобода человека, а при квалифицированном преступлении - дополнительно жизнь и здоровье человека. Далее идет объективная сторона преступления торговли людьми – это внешнее проявление общественно опасного поведения лица, причиняющего вред или создающего угрозу причинения такого вреда отношениям, которые охраняются уголовным законом. Она характеризуется выполнением любого из перечисленных в диспозиции статьи деяний, а именно: купли-продажи; иных сделок в отношении человека; вербовки; перевозки; передачи; укрывательства или получения человека. Разобрав ранее определение купли-продажи, нужно сказать несколько слов об иных сделках в отношении человека. Под данными сделками, видимо упоминается дарение человека, получение его во временное пользование (аренда), мена, залог и т.п.

Под вербовкой понимается привлечение человека к какому-либо виду деятельности. Как пример, это делается с помощью агитации, поиске кандидатов, записи желающих. Под определением перевозки логично понимать некое перемещение человека потерпевшего из одного места в другое с использованием транспортного

средства, к примеру. Она может осуществляться, как открыто, так и тайно, как легально, так и нелегально (по поддельным документам). Передача - это вручение «живого товара» как непосредственному получателю, так и третьему лицу (например, перевозчику) для последующего вручения получателю. Укрывательство - это активные действия виновного, направленные на сокрытие, утаивание потерпевшего от органов власти или иных лиц. Оно может быть физическим и выражаться в содержании потерпевших в специально оборудованных тайниках или же интеллектуальным и заключаться в сообщении заведомо ложных сведений об их месте нахождения. Получение - это приобретение человека, ответное действие на передачу [5].

Субъектом данного преступления, а именно, лицом, которое совершило данное преступление, является человек (физическое лицо) достигший 16-летнего возраста, вменяемый (на основании общих условий уголовной ответственности).

Субъективная сторона преступления (психическая деятельность лица, которая связана с совершением преступления), характеризуется виной в виде прямого умысла и это логично, ведь нельзя продать человека, к примеру, по неосторожности, это абсурд. Однако в п. «а» ч. 2 данной статьи имеется упоминание о неосторожности, а именно, когда деяния, описанные в ч. 1 повлекли за собой смерть человека по неосторожности, а также причинение тяжкого вреда здоровью или иные тяжкие последствия. Но всё же, о целенаправленном характере совершаемых действий свидетельствует и наличие в Законе специальной цели - эксплуатации человека. Поэтому стоит несколько слов добавить про Примечание к данной статье, где указывается, что под эксплуатацией следует понимать использование занятия проституцией другими лицами и иные формы сексуальной эксплуатации, рабский труд (услуги) и подневольное состояние. Эксплуатация – это именно цель данного преступления и ее нельзя соотносить с объективной стороной, ибо сами действия эксплуатации должны получить самостоятельную уголовно-правовую оценку по соответствующим статьям Кодекса (использование рабского труда - ст. 127.2; организация занятия проституцией - ст. 241; изготовление и оборот материалов или предметов с порнографическими изображениями несовершеннолетних - ст. 242.1).

Не стоит забывать, что максимальная санкция, предусмотренная за преступные деяния, описанные в части первой – это лишение свободы, сроком до шести лет, что относится к категории тяжких преступлений. Если идти далее, то нужно рассмотреть и кратко описать другие части статьи 127.1.

К примеру, в ч.2 статьи изложены квалифицированные виды торговли людьми, к которым относятся: а) совершение купли-продажи в отношении двух или более лиц. б) в отношении несовершеннолетнего, то есть лица, не достигшего возраста восемнадцати лет, что, конечно же, усугубляет положение «торговца», ибо посягательство на свободу детей всегда считалось более опасным. в) с использованием виновным своего служебного положения. Сюда относятся непосредственно должностные лица, государственные или муниципальные служащие, занимающие определенные посты и наделенными управленческими функциями. г) с перемещением потерпевшего через Государственную границу России или с

незаконным удержанием его за границей. Известно, что осуществление такого перемещения может быть как открытым, так и тайным, к примеру. Удержание, же - это лишение возможности выехать из страны пребывания, против воли человека. Стоит указать, на некую недоработку данного пункта, что хотелось бы отметить в следующей части работы. д) с использованием поддельных документов, а равно изъятием, сокрытием либо уничтожением документов, удостоверяющих личность потерпевшего. Этот пункт говорит нам об использовании документов, которые содержат ложные сведения, в процессе торговли людьми с целью придания законности совершаемым действиям.

Можно сказать, что данные действия направлены на то, чтобы отнять документы у потерпевшего, специально удерживать их у себя, не предоставляя доступа к ним законному владельцу. К документам, удостоверяющим личность, можно отнести, к примеру: паспорт, заграничный паспорт, свидетельство о рождении, удостоверение личности военнослужащего, военный билет, водительские права и т.д. Однако, рассматривая данный пункт, нужно обозначить один интересный факт. К примеру, как пишет автор учебника «Уголовное право» А.В. Бриллиантов, если виновный сначала собственноручно подделал документы, а затем использовал их для совершения торговли людьми, его действия квалифицируются по совокупности ч. 1 ст. 127.1 УК РФ (при отсутствии иных квалифицирующих признаков) и ч. 2 ст. 327 УК РФ.

е) с применением насилия или угрозы его применения, то есть с применением физической силы в отношении «продаваемого человека». ж) в целях изъятия у потерпевшего органов или тканей. Целями, предположительно, могут быть: донорство, использование органов в качестве медицинских экспериментов, научных опытов и прочее. з) в отношении лица, заведомо для виновного находящегося в беспомощном состоянии, либо в материальной или иной зависимости от виновного. и) в отношении женщины, заведомо для виновного находящейся в состоянии беременности, то есть когда преступник заранее знал о таком состоянии женщины.

Известно также, что пункты «з» и «и» были добавлены во вторую часть рассматриваемой статьи Федеральным Законом от 25.11.2008 № 218-ФЗ. Наказаниями (санкциями) за деяния, указанные в данной части выступают: лишение свободы на срок от трех до десяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пятнадцати лет либо без такового и с ограничением свободы на срок до двух лет либо без такового. То есть, как мы видим, помимо основного вида наказания могут применять и дополнительные.

Проанализировав по данной теме, нужно отметить, что наблюдая за борьбой с торговлей людьми в мире, однако, нельзя точно спрогнозировать, как и далее будут обстоять дела с этим явлением, ибо торговля людьми связана, в основном, с экономическим фактором. Если, к примеру, экономическая обстановка в разных странах будет ухудшаться, то здесь возможен исход еще большего усугубления данной проблемы. Однако стоит также подумать и о положительной тенденции, ведь общество не стоит на месте, оно развивается, государства, сотрудничая меж-

ду собой, заключают международные нормативные акты, чтобы сплотить силы для искоренения данной проблемы.

Список использованных источников

1. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
2. «Уголовный кодекс Российской Федерации» от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 04.08.2023) // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/
3. Сирик М.С. Уголовная ответственность за торговлю людьми и использование рабского труда по УК РФ // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. - 2016. - № 2 (18). – С. 26.
4. Крапивин С.В. Эксплуатация человека как цель торговли людьми // Общество и право. - 2019. - № 3 (40). – С. 52.
5. Уголовное право России. Части Общая и Особенная: Учебник. 2-е издание, переработанное и дополненное / под ред. А.В. Бриллиантова.- М.: Проспект, 2019. – С. 256.

Сайлаубаева А.,

студент магистратуры Казахстанского университета инновационных
и телекоммуникационных систем (г. Уральск)

Основы международно-правовых актов по соблюдению прав ребенка

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы прав ребёнка, которые являются ключевой категорией, определяющей положение детей во всём мире. До недавнего времени проблема защиты прав детей не рассматривалась на международно-правовом уровне, а соответствующие вопросы решались в семье, на местном и национальном уровнях. Защита прав ребёнка в значительной степени обусловлена тем, насколько общество осведомлено о правах детей и о механизмах их реализации и защиты.

Ключевые слова: ребенок, несовершеннолетний, права ребенка, конвенция, защита детей.

Abstract: The article examines the issues of children's rights, which are a key category determining the situation of children around the world. Until recently, the problem of protecting children's rights was not considered at the international legal level, and the relevant issues were resolved in the family, at the local and national levels. The protection of children's rights is largely determined by the extent to which society is aware of children's rights and the mechanisms for their implementation and protection.

Keywords: child, minor, child rights, convention, child protection.

Правозащита XXI век защита прав детей, защита прав ребенка для экстренной психологической помощи по телефону, конвенция о правах ребенка, защита прав. Конечно же, но и гарантии по использованию труда матери (женщины). Дети опять-таки выступают в роли жертвы экономических, которые также уполномочены защищать права детей. Дети практически не способны самостоятельно защищать свои права и отстаивать собственные интересы, размер которого также определен законодательством. Несмотря на явный прогресс, превратился в субъект права. Защита прав и законных интересов несовершеннолетних детей является одним из приоритетных направлений государственной социально-правовой политики Казахстана. Нормы права, непосредственно посвященные правам несовершеннолетних детей, впервые появились в казахстанском законодательстве с принятием Закона Республики Казахстан «О браке и семье» [1]. До принятия этого закона права детей рассматривались сквозь призму правоотношений родителей и детей. Дети, при этом, в силу недееспособности оказывались не в положении самостоятельных носителей прав, а в положении пассивных объектов родительской заботы. Включение в закон отдельной главы, посвященной правам несовершеннолетних детей, явилось важным шагом на пути преодоления такого подхода.

Обеспечение прав ребенка относится к глобальным проблемам современности, в решении которых заинтересовано все мировое сообщество. Это объясняется определяющей ролью подрастающего поколения в гарантировании жизнеспособности общества.

способности общества и прогнозировании его будущего развития. Однако следует признать, что ни одно государство в мире не может претендовать на роль образца в области соблюдения прав ребенка. Даже для самых демократических и экономически развитых государств характерны рост преступности несовершеннолетних, наличие семей с низким жизненным уровнем, смертность детей из-за недостаточного медицинского обслуживания, рост беспризорных детей. Все эти факторы доказывают невозможность разрешения детской проблемы только национальными средствами и вызывают необходимость объединения усилий мирового сообщества в целом, что и обусловило возникновение института международно-правовой защиты прав ребенка.

Международная защита прав ребенка представляет систему взаимосогласованных действий государства и неправительственных международных организаций, направленных на разработку и обеспечение прав ребенка с целью формирования полноценной и гармонически развитой личности, содействие их закреплению в национальном законодательстве и оказание международной помощи детям слабо развитых государств.

Основным актом о правах ребёнка на международном уровне является Конвенция о правах ребенка. Конвенция принята в Нью-Йорке 20 ноября 1989 г. Она включает 54 статьи, которые детализируют индивидуальные права детей. Все права, входящие в Конвенцию, распространяются на всех детей [2].

В Конвенции ребенок впервые рассматривается как личность, имеющая права, которые государства, ратифицировавшие Конвенцию, обязаны «уважать и гарантировать». Данное положение свидетельствует о том, что ребенок является особо уязвимым членом общества и потому, требует и заслуживает специальной защиты.

Конвенцией ребенок рассматривается как независимая личность. Конвенция характеризует ребенка как лицо, наделенное конкретными правами: право на жизнь (ст. 6), иметь семью (ст. 9), на имя и гражданство (ст. 7), на образование (ст.28), на защиту от насилия (ст. 19), на равенство, на свободу мысли и слова (ст. 13), на отдых и досуг (ст. 31), на медицинское обслуживание и заботу о здоровье (ст. 24), на помощь государства (ст. 18-27) и др. Согласно данному документу все дети имеют право на развитие своих возможностей, свободу от голода и нужды, а также жестокости и других форм злоупотребления. Конвенция о правах ребенка связывает возможности детей со всеми правами и обязанностями родителей или лиц, несущих за них ответственность. Исходя из этого, дети могут участвовать в принятии решений, которые способны затрагивать его настоящее и будущее. Конвенция делает возможной для ребенка защиту своих прав с помощью национальных судебных или административных процедур (ст. 12). Конвенция утверждает приоритет интересов детей, рассматривает принцип соблюдения прав и интересов всех детей без каких-либо исключений или какой-либо дискриминации (ст. 2). При этом согласно ст.ст. 5, 12 Конвенции, реализация ряда прав ребенка зависит от его возраста, зрелости и степени его развития; а согласно ст.ст. 20, 23, особые потребности признаются Конвенцией за инвалидами и детьми, постоянно или временно лишенными семьи.

Нужно отметить, что Российская Федерация ратифицировала Конвенцию о правах ребенка 16 августа 1990 г.

За время прошедшее с момента ратификации Конвенции Россией, законодателями были предприняты значительные усилия по приведению российского законодательства в соответствие с Конвенцией.

Права ребенка в России регулируются такими законодательными документами, как:

Конституция РФ; Семейный кодекс РФ;

Законодательство РФ об охране здоровья граждан;

Закон об основных гарантиях прав ребенка в РФ;

Федеральный закон «Об образовании»;

Закон о дополнительных гарантиях защиты детей-сирот и детей, оставшихся без родителей;

Закон о социальной защите инвалидов в РФ;

Федеральный закон об опеке и попечительстве.

В развитие положения Конституции РФ о защите материнства, детства и семьи государством (ст. 38), гражданское, уголовное, административное и другие отрасли законодательства содержат нормы о защите прав ребенка.

Анализ действующего сегодня семейного законодательства России позволяет заключить, что оно было приведено в соответствие международным обязательствам России. Реализуя один из основных принципов и приоритетов российского семейного законодательства – законодательное обеспечение прав ребенка, Семейный кодекс РФ 1995 г. отводит правам несовершеннолетних детей целую главу (гл. 11 СК РФ) [3].

Практически все нормы о защите семейных прав ребенка, закрепленные в ней, так или иначе, отражают требования Конвенции.

Глава 11 (ст. 54-60) Семейного Кодекса закрепляет за детьми такие основные права: право жить и воспитываться в семье; право на общение с родителями и родственниками; право на защиту; право на имя, отчество и фамилию; право выражать свое мнение; право на имя, отчество и фамилию; имущественные права, включая права собственника.

Обязанности детей в семье законодательно не определяются. Они устанавливаются только нормами нравственности, закон принудить ребенка к исполнению каких-либо обязанностей в семье не может.

Наиболее полная разработка прав ребенка в РФ представлена в законе об основных гарантиях прав ребенка. Закон формулирует цели государственной политики в интересах детей (ст. 4), основные направления обеспечения прав ребенка в РФ (ст. 6-15).

В целом российское законодательство закрепляет все права, гарантированные ребенку Конвенцией.

Исключение составляет лишь, предусмотренное Конвенцией, право ребенка на воссоединение с семьей. Это право в Семейном кодексе РФ не предусмотрено. И это притом, что в последние годы этот вопрос приобретает все большую актуальность.

Защита субъективных прав и интересов граждан возможна не только посредством применения норм права уполномоченными на то органами и организациями, но и допустима в форме непосредственной самозащиты индивидом своих прав. В соответствии с действующей Конституцией каждый человек имеет право защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом (ст. 45).

В соответствии с п. 1 ст. 56 СК РФ ребенок тоже имеет право на защиту своих прав и законных интересов. Конечно же, он как особый субъект права в основном не в состоянии самостоятельно защищать свои права, прибегая к конкретным формам защиты. Но все же в соответствии со ст. 56 СК РФ ребенку предоставляется самостоятельная возможность обратиться в орган опеки и попечительства, а по достижении возраста 14 лет – в суд в случае нарушения его прав и интересов со стороны родителей и иных законных представителей, а равно при невыполнении или ненадлежащем выполнении родителями (одним из них) обязанностей по воспитанию, образованию, либо при злоупотреблении родительскими правами.

В целях восполнения недостающей у детей дееспособности закон вводит институт их законных представителей, которые и обязаны защищать права и интересы ребенка. Институт представительства регулирует отношения, в рамках которых одно лицо (представитель) в пределах имеющихся у него полномочий совершает юридически значимые действия от имени и в интересах другого лица (представляемого). При этом степень и границы участия законного представителя зависят от таких обстоятельств, как возраст ребенка, вид и основание связи между ребенком и законными представителями, правовое положение ребенка.

Так, п. 1 ст. 64 СК РФ возлагает защиту прав и интересов детей на их родителей: «Родители являются законными представителями своих детей и выступают в защиту их прав и интересов в отношениях с любыми физическими и юридическими лицами, в том числе в судах, без специальных полномочий».

Правовой защите со стороны родителей подлежит более широкий круг прав детей, чем содержащийся в СК РФ. Так, к ним относятся жилищные права ребенка, наследственные права, право на охрану его жизни и здоровья, право на социальное обеспечение, право на защиту чести и достоинства, а также другие права. Исключением из правила, предусмотренного п. 1 ст. 64 СК РФ, являются случаи, когда между интересами родителей и детей имеются противоречия. В таких ситуациях родители не вправе представлять интересы ребенка в силу нормы п. 2 ст. 64 СК РФ. Для защиты прав и интересов ребенка органами опеки и попечительства назначается представитель.

В соответствующих случаях законными представителями ребенка являются его усыновители, опекуны, попечители. Когда же родителей (лиц, их заменяющих) нет или они не выполняют своей миссии, обязанности по защите прав детей возлагаются на органы опеки и попечительства, прокурора и суд (п. 1 ст. 56 СК РФ). Гарантией надлежащей защиты прав ребенка является установленная в п. 3 ст. 56 СК РФ обязанность всех должностных лиц или граждан, которым стало известно о нарушении прав ребенка, угрозе его жизни или здоровью, сообщить об этом органу опеки и попечительства по месту фактического нахождения ребенка.

Однако, учитывая то, что данная обязанность законодательно не подкреплена возможностью применения каких-либо санкций в отношении указанных лиц ее следует рассматривать лишь как закрепление должного поведения в интересах защиты прав и интересов детей и общества.

Ещё одним механизмом защиты прав детей является Европейский Суд по правам человека. Российская Федерация признает обязательной компетенцию ЕСПЧ по вопросам толкования и применения Европейской конвенции о защите прав человека и протоколов к ней. На практике это означает, что при аналогичных обстоятельствах нельзя принять иное решение, чем решение, уже принятое ЕСПЧ в отношении другого лица (физического или юридического) по такому же или аналогичному случаю. Следовательно, прецедентное право ЕСПЧ входит в правовую систему Российской Федерации.

Как показывает практика ЕСПЧ по вопросам, касающимся защиты прав детей, интересы несовершеннолетних представляют их родители [4].

Тем не менее, ребенок наделен правом воспользоваться помощью адвоката (ст. 6 Европейской конвенции) или общественной организации в соответствии с национальным законодательством, если по каким-либо причинам законное представительство родителями невозможно. Подобный подход особенно актуален, когда интересы ребенка входят в противоречия с интересами его родителей или опекунов.

Таким образом, защита прав ребенка на международном уровне может осуществляться в различных формах, посредством различных механизмов и различных органов и организаций. Основная проблема в этой области заключается в рекомендательном характере большинства принимаемых решений и отдаленности деятельности многих органов от реальной жизни и реальных прав конкретных лиц. Тем не менее, нарастающее внимание общественности к проблемам защиты прав человека в целом и прав детей в частности является той движущей силой, которая способна повысить эффективность существующих механизмов защиты прав человека.

Список использованных источников

1. «О браке (супружестве) и семье» Кодекс Республики Казахстан от 26 декабря 2011 года № 518-IV. // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1100000518>
2. Конвенция о правах ребенка принятая резолюцией 4425 Генеральной Ассамблеи от 20 ноября 1989 г. // https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/childcon.shtml
3. «Семейный кодекс Российской Федерации» от 29.12.1995 N 223-ФЗ (ред. от 31.07.2023) // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8982/
4. Старовойтов О.М. Механизмы защиты прав ребенка // Белорусский журнал международного права и международных отношений. 2001. - № 3. - С. 9-14.

Самбаев У.,

студент магистратуры Казахстанского университета инновационных
и телекоммуникационных систем (г. Уральск)

Правовые вопросы обеспечения кибербезопасности

Аннотация. В статье раскрываются актуальные вопросы конституционно-правового обеспечения информационной безопасности. В современных условиях глобализации и развития информационных технологий угрозы информационной безопасности направлены против национальной безопасности государства, общих интересов общества, в том числе прав и свобод человека. Угрозы имеют глобальный и транснациональный характер, возникая в различных направлениях и формах.

Ключевые слова: информационная безопасность, законодательство, доступ к информации, информационные ресурсы, конфиденциальность, персональные данные, уголовная ответственность, кибербезопасность.

Abstract: The article reveals topical issues of constitutional and legal provision of information security. In modern conditions of globalization and the development of information technologies, threats to information security are directed against the national security of the state, the common interests of society, including human rights and freedoms. Threats are global and transnational in nature, arising in various directions and forms.

Keywords: information security, legislation, access to information, information resources, confidentiality, personal data, criminal liability, cybersecurity.

На сегодняшний день, в виду стремительного распространения информационных сетей, актуальным является вопрос обеспечения надлежащего уровня кибербезопасности. При этом в условиях наличия активной угрозы нарушения прав и свобод граждан и организаций государству необходимо постоянно совершенствовать правовые и технические механизмы в отношении сетей телекоммуникаций.

Информационные ресурсы и информация всё глубже проникают в нашу повседневную жизнь и становятся одним из главнейших факторов развития личности, государства и общества, повышая роль информатизации. Широчайшие возможности, предоставляемые нам благодаря компьютерам и информационным технологиям, позволяют сделать процессы мониторинга и управления государственными, социальными, экономическими, оборонными и иными объектами и более автоматизированными системами, а также получать, хранить, накапливать, обрабатывать и передавать информацию об этих процессах практически с любой требуемой скоростью и в любом необходимом количестве.

В современных условиях развития общества и технологий невозможно отрицать тот факт, что роль информационной среды неуклонно возрастает. Киберпространство – это новый канал для создания и распространения всевозможной

информации, оно стало новым двигателем роста экономики, новой платформой социального управления, новым способом международного сотрудничества, к тому же и совершенно новой областью государственного суверенитета.

Глобальное информационное пространство, являясь совокупностью информационных ресурсов и инфраструктур, составляющих как государственные и межгосударственные компьютерные сети, телекоммуникационные системы и сети общего пользования, так и иные трансграничные каналы, передачи информации, на данный момент насчитывают около 4 млрд пользователей, которые имеют тенденцию к постоянному росту.

На современном этапе у определенных субъектов, включающих коалиции, государства, организации и личностей, возникает эгоистичное стремление единолично распоряжаться информационными ресурсами, средствами и технологиями и использовать их для удовлетворения своих интересов и противодействия интересам вероятных конкурентов в экономическом, коммерческом и даже военном противоборстве. Информация и информационные технологии в данном аспекте начинают выступать в качестве объектов угроз, что создаёт проблему информационной безопасности.

Понятие кибербезопасности включает в себя множество проблем различного типа, а также ещё большее число решений. Кибербезопасность, безусловно, больше всего связана с Интернет-безопасностью, включая технические проблемы и уязвимость, социальные и поведенческие проблемы, криминальную деятельность в киберпространстве, и эта сфера считается самым сложной в плане обеспечения кибербезопасности в мире. Для расследования преступлений, совершенных в киберпространстве, требуются как технические, так и теоретические познания.

Анализ состояния информационной безопасности в Казахстане показывает рост угроз информационной безопасности, в связи с чем экстренно принят ряд кардинальных мер по киберзащите. Так, 09.01.2017 года вступило в силу постановление правительства «Об утверждении Единых требований в области информационно-коммуникационных технологий и обеспечения информационной безопасности» [1]. При этом для определения критически важных объектов информационно-коммуникационной инфраструктуры в стране действуют «Правила и критерии отнесения объектов информационно-коммуникационной инфраструктуры к критически важным объектам информационно-коммуникационной инфраструктуры» [2]. Для предотвращения киберугроз реализованы следующие меры:

- создан Комитет по информационной безопасности [3], координирующий вопросы в сфере обеспечения информационной безопасности;
- созданы Службы реагирования на компьютерные инциденты;
- развивается нормативно-правовое обеспечение, в частности разработан и утвержден новый Закон РК «Об информатизации», разработаны единые требования в области информационно-коммуникационных технологий и обеспечений информационной безопасности;
- определены стратегические приоритеты развития Казахстана в области информационной безопасности - создание национальной системы «Киберщит» [4];

- проводится аттестация и испытания на соответствие требованиям информационной безопасности;

- организовано подключение к Интернету через единый шлюз доступа к Интернету, который позволяет значительно сократить количество угроз информационной безопасности и др.

Подводя итог, хочу отметить, что в условиях глобальных угроз обеспечение безопасности в мире требует координации и урегулирования многих политических и экономических вопросов. В частности, это очаги гражданских, межэтнических конфликтов и войн, продовольственные угрозы, негативные последствия изменения климата, загрязнение окружающей среды, истощение природных ресурсов и замедление их повторного возобновления, необходимость обеспечения экономного режима энергоносителями, развития зеленой экономики, рационального использования природных ресурсов и человеческого потенциала, и прочее. Однако среди всех компонентов обеспечения безопасности появился новый и одновременно сложный элемент безопасности - кибербезопасность. Понятие кибербезопасности включает в себя множество проблем различного типа, а также ещё большее число решений, и безусловно, больше всего связана с Интернет-безопасностью, включая технические проблемы и уязвимость, социальные и поведенческие проблемы, криминальную деятельность в киберпространстве, и эта сфера считается самой сложной в плане обеспечения кибербезопасности в мире.

Список использованных источников

1. Постановление Правительства Республики Казахстан от 20 декабря 2016 года № 832 «Об утверждении единых требований в области информационно-коммуникационных технологий и обеспечения информационной безопасности» // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36091505&pos=5;-53#pos=5;-53
2. Постановление Правительства Республики Казахстан от 8 сентября 2016 года № 529 «Об утверждении Правил и критериев отнесения объектов информационно-коммуникационной инфраструктуры к критически важным объектам информационно-коммуникационной инфраструктуры» // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36572190
3. Положение республиканского государственного учреждения «Комитет по информационной безопасности Министерства цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан от 22 июля 2019 года // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/G1900000169>
4. Закон Республики Казахстан «Об информатизации» // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000418>

Аманбаева А.М.,
старший преподаватель, магистр юридических наук
Муратова Э.М.,
доцент, магистр юридических наук
Казахстанский университет
инновационных и телекоммуникационных систем, г. Уральск

Конституционные и права и свободы в эпоху цифровизации

Аннотация. Статья посвящена проблеме реализации конституционных прав и свобод граждан в условиях новой цифровой реальности. Анализируется прогресс, проблемы и перспективы развития конституционных прав и свобод человека и гражданина в эпоху цифровизации.

Ключевые слова: цифровизация, конституционные права и свободы, киберпреступление, Конституция.

Abstract: The article is devoted to the problem of the realization of constitutional rights and freedoms of citizens in the new digital reality. The progress, problems and prospects of the development of constitutional rights and freedoms of man and citizen in the era of digitalization are analyzed.

Keywords: digitalization, constitutional rights and freedoms, cybercrime, Constitution.

Сегодня в свете новых вызовов и угроз третьего тысячелетия перед правом стоит задача адаптироваться к новым реалиям, сохраняя при этом как свою роль в мире, так и базисные общепризнанные принципы и институты.

В своем последнем Послании президента Касым-жомарта Токаева народу Казахстана, отметил что уделяет повышенное внимание вопросам цифровизации и внедрения инноваций. Перед нами стоит стратегически важная задача – превратить Казахстан в IT-страну.

Право не стоит на месте. Оно развивается, отражая происходящие в мире изменения. В этой связи, приоритетной является работа по укреплению правовых основ противодействия новым угрозам и вызовам, возрастающим в связи с повсеместным внедрением цифровизации и проникновению интернета во все сферы жизни общества.

Глава государства не раз говорил о необходимости внедрения в работу госаппарата IT-технологий, направленных на защиту прав граждан и субъектов бизнеса, в том числе в части деbüroкратизации государственных процессов. Сам глава государства в своем обращении просит на законодательном уровне закрепить руководящие принципы цифровизации, Правительство, экспертное сообщество, депутатов Парламента заняться подготовкой целостного отраслевого документа[1].

Верховенство права объединяет важнейшие ценности цивилизованного человечества и выступает базовым принципом международного права и национальных конституций, которым руководствуются современные демократические государ-

ства. Верховенство права означает связанность государства правом, основными правами и свободами человека и гражданина.

Цифровизация общественных отношений выражается в использовании современных цифровых технологий во всех сферах деятельности человека. Современные цифровые технологии формируют новый способ производства, создают предпосылки для перехода к новой общественно-экономической формации, к цифровизации общественных отношений и самого права, регулирующего эти отношения. Становятся фактором динамичного развития общества.

Стремительное развитие цифровизации оказывает значительное влияние на обеспечение конституционных прав и свобод человека и гражданина. Более того, развитие информационно-коммуникационных технологий требует дополнительной гарантированности и защиты прав человека и именно в виртуальной среде. Права человека в виртуальной среде отличаются от иных прав тем, что их осуществление происходит в информационной среде либо направлено на обеспечение доступа к ней.

Задачей государства является защита цифровых прав граждан от различных нарушений, но существующее сегодня законодательство не в полной мере отвечает современным реалиям. Поэтому законодательство, касающееся регулирования цифровых прав граждан, нуждается в модернизации и систематизации, приведении его понятийного аппарата в стройное, непротиворечивое состояние [2].

Важной проблемой взаимоотношения власти и гражданина в цифровом обществе является определение возможных ограничений цифровых прав законодательством, в том числе допустимых пределов контроля информационной среды со стороны правоохранительных служб с целью обеспечения эффективной защиты общества от киберпреступлений. Поэтому необходим поиск оптимального правового компромисса между возможностью доступа правоохранительных служб к компьютерной информации и правом граждан на ее конфиденциальность.

Целостным подходом и отправной точкой здесь должны стать конституционные принципы и нормы. Независимо от того, насколько сегодня развита цифровая реальность, она должна подпадать под действие Конституции РК как нормативного акта, имеющего высшую юридическую силу в правовой системе Республики Казахстан, в том числе по отношению к законоположениям, регулирующим рассматриваемую сферу новых отношений.

Все сказанное говорит о том, что сегодня необходим поиск оптимального правового компромисса между возможностью доступа спецслужб и правоохранительных органов к компьютерной информации и правом граждан на ее конфиденциальность [3].

Сегодня в любом государстве можно наблюдать нарушение прав человека и гражданина. Не соблюдается тайна переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений, нарушаются свобода слова и печати, права авторов и изобретателей и другие конституционные права и свободы.

Общий объем преступлений и правонарушений против конституционных прав и свобод человека, совершаемых в Республике Казахстан в сфере цифровых технологий, из года в год возрастает.

Актуальность вопроса защиты прав человека в условиях развития информационного общества заключается, прежде всего, в отсутствии целостной концепции правовых мер противодействия посягательствам на права человека и недостаточного законодательного регулирования и единообразного понимания правовых норм в доктрине и правоприменительной практике.

Список использованных источников

1. Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана «Экономический курс Справедливого Казахстана» от 01.09.2023 года <https://www.akorda.kz/>
2. Конституция РК от 30№08№1995 года (с изменением и дополнением от 05.06.2022 г.)
3. Трансформация права в цифровую эпоху. Монография Алтайский государственный университет ; под ред. А.А. Васильева. — Барнаул : Изд-во Алт. ун-та, 2020

Тулеугалиева Ж.,

студент магистратуры Казахстанского университета инновационных
и телекоммуникационных систем (г. Уральск)

Правовое регулирование франчайзинга

Аннотация. В данной статье раскрыты особенности одного из наиболее выгодных способов вложения капитала и поиска рынка сбыта – франчайзинга, пришедшего на смену традиционным международным коммерческим контрактам. Исследованы проблемы недостаточной распространенности этой формы малого бизнеса в России, в том числе законодательные, сформулированы пути и значение их решения.

Ключевые слова: франчайзинг, франшиза, договор, бизнес, франчайзинговый договор, патентобладатель.

Abstract: This article reveals the features of one of the most profitable ways of investing capital and finding a sales market – franchising, which has replaced traditional international commercial contracts. The problems of insufficient prevalence of this form of small business in Russia, including legislative ones, are investigated, ways and meaning of their solution are formulated.

Keywords: franchising, franchise, contract, business, franchise agreement, patent holder.

Франчайзинг в целом является «формой организации бизнеса, в которой компания (франчайзер) передает независимому другому лицу (франчайзи) за вознаграждение право на производство продукции, торговлю товарами и предоставление услуг под торговой маркой франчайзера по заранее определенным законам и правилам ведения бизнеса, которые устанавливает франчайзер, на срок и на условиях, определенных договором франчайзинга» [1].

Франчайзинг, исторически сложившийся как метод распределения товаров и услуг в США (компания «Зингер», производящая швейные машины, впервые в мире заключила соглашение о франчайзинге в середине XIX столетия), прочно закрепился в международных отношениях. Франчайзинговые предприятия функционируют во всем мире. «Франчайзинговый бум» в США в 60-70 гг. и бурный рост международного франчайзинга в 80-90 гг. прошлого века способствовали его превращению в одно из главных средств расширения международного бизнеса. Всемирный франчайзинговый форум в Вашингтоне (15th Annual International Franchise Expo, 2008, June 2-4, Washington, DC) показал успешность развития франчайзинга в более чем 80 отраслях видах бизнеса в развитых и развивающихся странах мира [2].

В наиболее простом понимании франчайзинг – это такая организация бизнеса, при которой компания-франчайзер передает независимому человеку или компании (франчайзи) право на продажу продукта и услуг этой компании. Франчайзи обязуется продавать этот продукт или услуги по заранее определенным законам

и правилам ведения бизнеса, которые устанавливает франчайзер. В обмен на осуществление всех этих правил франчайзи получает разрешение использовать имя компании, ее репутацию, продукт и услуги, маркетинговые технологии, экспертизу и механизмы поддержки.

Выполнение указанных правил не является недостатком, наоборот, следование правилам означает, что франчайзи имеет возможность сделать прибыль и понять выгодность своего вложения. Чтобы получить такие права, франчайзи делает первоначальный взнос франчайзеру, а затем выплачивает ежемесячные взносы. Это своего рода аренда, потому что франчайзи никогда не является полным владельцем товарного знака, а просто имеет право использовать его на период выплаты ежемесячных взносов. Суммы этих взносов оговариваются во франчайзинговом договоре (контракте) и являются предметом переговоров.

Франчайзинговый пакет (полная система ведения бизнеса, передаваемая франчайзи) позволяет соответствующему предпринимателю вести свой бизнес успешно, даже не имея предварительного опыта, знаний или обучения в данной области [3].

Построение сбытовой сети по модели франчайзинга является достаточно сложным делом. Изобретение такой формы сбыта было вызвано обострением конкуренции и усилением борьбы за потребителя. С экономической точки зрения франчайзинг позволяет производителю товаров, известных потребителю и имеющих спрос, расширить сбыт своих товаров путем открытия новых предприятий, не вкладывая при этом собственных средств. Новые предприятия открываются за счет средств другого лица, у которого, таким образом, появляется экономический интерес в их эффективной работе.

Стороны строят свои взаимоотношения в рамках франчайзингового договора, именуясь при этом франчайзером и франчайзи (по терминологии российского законодательства соответственно правообладателем и пользователем). При этом франчайзер – это правообладатель известной торговой марки, под которой выпускаются определенные товары, а также собственник предприятия, выпускающего такие товары. А франчайзи – лицо, которое приобретает право «копировать» методы ведения бизнеса франчайзера и пользоваться его торговой маркой.

Целью такой формы сбыта является сохранение полного единообразия внешнего вида всех предприятий сети и содержания производимых ими коммерческих операций, чтобы клиенты не могли отличить франчайзинговые предприятия от предприятий, принадлежащих основной компании. Это достигается за счет строгого контроля за каждым аспектом деятельности франчайзи, и тот, кто не выполняет условий франчайзингового договора, может ожидать его прекращения.

Франчайзинг как метод сбыта товаров имеет ряд преимуществ для обеих сторон соглашения. Расширение сети франчайзинговых предприятий положительно влияет на укрепление деловой репутации франчайзера и дает ему возможность получать доход от самого факта открытия новых предприятий. Поэтому некоторые франчайзеры отходят от содержания собственных предприятий, они становятся собственниками определенной торговой марки и знаний о способах ведения предпринимательской деятельности. Они не производят товары, сбываемые через

сеть франчайзинговых предприятий, а получают доходы только от уплачиваемых им франчайзинговых платежей.

Преимущества франчайзи состоят в том, что он получает возможность сбывать товары по определенной, уже отработанной технологии, что дает ему возможность избежать ошибок, обычно возникающих при становлении собственного бизнеса, и быстрее начать получать прибыль от ведения предпринимательской деятельности.

Вместе с тем любая франчайзинговая система основана на успешно работающем предприятии франчайзера, и это является основополагающим элементом франчайзинга. Лицо, которое потенциально хочет быть франчайзером, должно сначала разработать, опробовать и внедрить определенный предпринимательский формат (методы ведения бизнеса). Такой формат должен быть успешным и ассоциироваться у потребителей с определенной торговой маркой (брендом, товарным знаком). Затем для развертывания франчайзинговой сбытовой сети франчайзер должен выбрать франчайзи и обучить его всем своим методам и способам работы с тем, чтобы франчайзи смог самостоятельно вести предпринимательскую деятельность, которая должна быть успешной, то есть прибыльной.

После того как франчайзи развернет свою деятельность, франчайзер должен постоянно контактировать с ним, давать советы и рекомендации, как преодолевать те или иные трудности, возникающие в процессе работы. Франчайзи ведет свою предпринимательскую деятельность под товарным знаком франчайзера, и, таким образом, получаемые им доходы напрямую связаны с деловой репутацией франчайзера. Для создания и развития франчайзингового предприятия франчайзи использует свои собственные и заемные средства и является, как правило, собственником франчайзингового предприятия.

Таким образом, несмотря на экономическую зависимость от франчайзера, юридически франчайзи является независимым бизнес-оператором, действующим от своего имени и за свой счет. Он выплачивает франчайзеру вознаграждение, представляющее собой плату за пользование полученными правами, а также за услуги, которые ему оказывает франчайзер (например, проведение курсов обучения, контроль за ведением бизнеса, содействие в преодолении трудностей и т.д.).

Существует два основных вида франчайзинга: простой (или прямой) франчайзинг и мастер-франчайзинг.

При простом франчайзинге сам правообладатель (франчайзер) напрямую предоставляет права на сбыт соответствующих товаров отдельным пользователям (франчайзи). Такая модель франчайзинга будет уместной на начальном этапе развития сбытовой сети. Однако в дальнейшем франчайзер столкнется с ограничениями по территории сбыта. Ему будет все сложнее самому контролировать отдельные звенья сбытовой франчайзинговой сети.

Мастер-франчайзинг, или генеральный франчайзинг, предполагает развитие сбытовой сети с помощью посредника, именуемого мастер-франчайзи. Франчайзер заключает с мастер-франчайзи (то есть с главным пользователем) договор о сбыте товаров с использованием комплекса своих исключительных прав. В соответствии с этим договором мастер-франчайзи получает не только право на са-

мостоятельную реализацию полученного комплекса исключительных прав, но и возможность предоставления права его пользования третьим лицам от имени и в интересах франчайзера.

Таким образом, мастер-франчайзи уполномочивается заключать субфранчайзинговые договоры с третьими лицами на определенной договором территории. Этот главный (мастер) франчайзи выступает для субфранчайзи в роли правообладателя. Он учит их методам ведения предпринимательской деятельности франчайзера, контролирует их деятельность, дает рекомендации по ее улучшению и несет ответственность за результаты их деятельности перед франчайзером. Генеральный франчайзинг основан на территории, то есть мастер-франчайзи принимает на себя обязательства развернуть сбытовую сеть на определенной территории (которая четко оговаривается в договоре) по франчайзинговой технологии и добиться заданных договором экономических показателей по прибыльности, доли рынка, размеру франчайзинговых платежей и т.д.

Несмотря на то, что франчайзинг получил широкое распространение в мире, его правовое регулирование существует лишь в нескольких странах, в том числе США, Франции и России. Помимо законодательного регулирования национальными и международными ассоциациями франчайзинга разрабатываются различные акты саморегулирующего характера, такие, например, как кодексы поведения. Кроме того, различные международные неправительственные организации с целью оказания помощи деловым кругам разрабатывают пособия по организации франчайзинговых сетей. Такие пособия не имеют обязательного характера и могут использоваться предпринимателями лишь добровольно. Однако некоторые из них пользуются большим авторитетом в деловом сообществе. К числу таких пособий следует отнести Руководство по организации международной сети мастер-франчайзинга (Guide to International Master Franchise Arrangements), разработанное Международным институтом по унификации частного права (УНИДРУА), и Типовой контракт международного франчайзинга Международной торговой палаты (The ICC International Franchising Contract (публикация МТП № 557)).

Правовое регулирование франчайзинга в России осуществляется гл.54 ГК РФ [4], которая именуется «коммерческой концессией». По словам А.В. Белова, это понятие было использовано при подготовке ГК РФ как наиболее соответствующее по смыслу английскому «franchising» и не имеет ничего общего с концессионными соглашениями [5].

Правовая природа договора коммерческой концессии является сложной, в нем содержатся элементы таких договоров, как лицензионного, имущественного найма, совместной деятельности, агентского. Специфика этого договора, как и других самостоятельных договоров, заключается, прежде всего, в его предмете. В соответствии со ст.1027 ГК РФ предметом данного договора является комплекс исключительных прав, передаваемый для организации бизнеса. В состав этих исключительных прав входят права двух категорий: во-первых, права на фирменное наименование и товарный знак, которые по своей природе являются открытыми и общеизвестными, и, во-вторых, права на использование методов ведения бизнеса правообладателя, которые составляют его ноу-хау и являются закрытой информа-

цией. Передача прав на объекты промышленной собственности, принадлежащие правообладателю, оформляется лицензией.

При этом нужно иметь в виду, что, в отличие от других прав, права промышленной собственности носят территориальный характер. Патент, выданный в одной стране, защищает патентообладателя только в этой стране, а для приобретения прав на изобретение в другом государстве необходимо получать новый патент уже в этом государстве. Поэтому, если правообладателем является иностранное лицо, оно может перед заключением франчайзингового договора зарегистрировать свои права на передаваемые пользователю объекты промышленной собственности в российском патентном ведомстве. Если же правообладатель передает не защищенные в нашей стране товарные знаки и другие объекты интеллектуальной собственности, в договоре обычно содержится оговорка о том, что пользователь не вправе без письменного согласия правообладателя подавать заявку на регистрацию патента, дизайна, товарного знака и приобретать любые иные касающиеся интеллектуальной собственности правообладателя права. А также, в договоре четко указывается перечень всех передаваемых исключительных прав.

Итак, франчайзинг – это урегулированное нормами гражданского права общественное отношение между субъектами предпринимательской деятельности по поводу возмездного предоставления правообладателем правопользователю на договорной основе права использования комплекса исключительных прав.

Правовое регулирование франчайзинга (договора коммерческой концессии) осуществляется как общими правовыми нормами различных отраслей права, так и специальными нормами, посвященными регулированию именно коммерческой концессии. В РФ нормы о договоре коммерческой концессии и франчайзинговых отношениях содержатся, в основном, в части второй и четвертой ГК РФ, а также некоторых федеральных законах и иных нормативно-правовых актах.

Список использованных источников

1. Багдасарян А. Договор коммерческой концессии (франчайзинг). Гражданско-правовые проблемы заключения договора. М.: Статут. 2019. — с. 224.
2. Белое А.П. Международное предпринимательское право: Практическое пособие. М.: Юридический Дом «Гостицинформ», 2011. — 336 с.
3. Батяев А.А. и др. 1001 договор на все случаи бизнеса. – М.: ООО «ИД «РАВНОВЕСИЕ», 2018.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации, часть первая, от 30.11.1994 года № 51-ФЗ. // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/
5. Белов А.П. Международное предпринимательское право: Практическое пособие. – М.: 2001. – с. 123.

Умирзакова Г.Т.,

студент магистратуры Казахстанского университета инновационных
и телекоммуникационных систем (г. Уральск)

Защита трудовых прав несовершеннолетних

Аннотация. В данной статье рассматриваются некоторые вопросы защиты трудовых прав несовершеннолетних на основе действующего законодательства. В большинстве нормативно-правовых актов, затрагивающих права детей в области трудовых прав несовершеннолетних и их трудоустройства, а также недостаточное внимание со стороны органов государственной власти, призванных защищать права несовершеннолетних обуславливает актуальность данной исследуемой темы.

Ключевые слова: несовершеннолетние, права детей, трудовое право, защита, трудовой договор, трудоустройство.

Abstract: This article discusses some issues of protecting the labor rights of minors on the basis of current legislation. In most normative legal acts affecting the rights of children in the field of labor rights of minors and their employment, as well as insufficient attention from public authorities designed to protect the rights of minors determines the relevance of this research topic.

Keywords: minors, children's rights, labor law, protection, employment contract, employment.

Проблема детского труда актуальная во многих современных государствах, в том числе и в Казахстане. Она вызывает неоднозначные оценки международных правозащитных организаций. С одной стороны труд детей – явление нежелательное, потому, что ребенку надо находится в школе, получать знания, становиться образованным, готовясь к взрослой жизни, и уж конечно не допустимы крайние, наиболее опасные формы привлечения детей к труду, которые являются эксплуатацией. С другой стороны, многие дети работают, а труд можно рассматривать как серьезный фактор воспитания несовершеннолетних, как источник получения ими доходов, которые дети могут потратить на свои нужды, использовать для помощи близким. В этой связи исключительно важное значение имеет правовое регулирование труда несовершеннолетних, создающее надежный заслон от их эксплуатации и социальной несправедливости по отношению к детям. В этом издании уважаемый читатель мы расскажем о правовых механизмах трудовой деятельности подростков, о защите их трудовых прав. Дети это наше будущее и поэтому необходимо создать для этого будущего достойную социальную основу.

Согласно ст.27 Конституции РК «брак и семья, материнство, отцовство и детство находятся под защитой государства. Забота о детях и их воспитание являются естественным правом и обязанностью родителей» [1]. Из данной нормы Кон-

ституции нашей страны можно сделать следующие выводы:

1) детство как особая биологическая, социально-правовое и духовное состояние жизни ребенка охраняется государством;

2) родители должны заботиться о несовершеннолетних детях, а это предполагает и заботу об их социальных правах. Кроме того Конституция РК признает частью действующего права нашей страны международные договоры посвященные правам и свободам человека. Одним из таких договоров является Конвенция ООН о правах ребенка (1989 г.) [2]. Совсем недавно мир отмечал 30-летие этого авторитетного международного документа. В соответствии с данной Конвенции ООН ребенком является каждое человеческое существо до достижения 18-летнего возраста, если по закону, применимому к данному ребенку, он не достигает совершеннолетия ранее. Конвенция ООН по правам ребёнка как говорят юристы «имплементируется» в национальное законодательство Республики Казахстан. Свидетельству этому является Закон Республики Казахстан от 8 августа 2002 года N 345 «О правах ребенка» [3]. В соответствии со 1 Закона РК «О правах ребенка» ребенком признается лицо, не достигшее восемнадцатилетнего возраста (совершеннолетия). Тожественными понятиями используемыми в законодательстве Республики Казахстан являются термины «лицо несовершеннолетнего возраста» и «лицо малолетнего возраста».

Несовершеннолетние достаточно широко представлены в отраслях законодательства РК: в трудовом, гражданском, семейном, уголовном, уголовно-процессуальном, уголовно-исполнительном законодательстве и т.п. Применительно к трудовому законодательству напомним читателю, что существует так называемая трудовая правоспособность, означающая способность человека иметь трудовые права и обязанности, охраняемые законом. По общему правилу эта трудовая правоспособность наступает по достижению 16-лет, т.е. она возникает у ребенка, т.е. у лица несовершеннолетнего возраста. Более того законодательство знает случаи когда трудовая правоспособность, а точнее ее элементы наступают и в более раннем возрасте. Об этом речь пойдет в следующих частях настоящего издания. Пока отметим, что в соответствии со ст. 16 Закона РК «О правах ребенка» «каждый ребенок имеет право на свободу труда». Т.е. конституционная норма о свободе труда имеет отношение и к детям. Прочитируем ст. 16 названного Закона, чтобы читатель более полно представил ее содержание и так ст. 16 Закона РК «О правах ребенка» предусматривает «каждый ребенок имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии». Таким образом, законодательство Республики Казахстан признает и охраняет трудовые права ребенка, определяя ее как личность, не достигшую совершеннолетия.

В Республике Казахстан дети обладают повышенной правовой защитой, так как те или иные нарушения их прав весьма опасное явление. Это в полной мере относится и к трудовому законодательству, так как его нарушения в сфере детского труда чреваты многочисленными рисками для благополучия ребенка, его безопасности, духовного и физического здоровья.

Следует отметить, что юридическая ответственность за нарушение трудового законодательства в отношении несовершеннолетних может быть материальной,

гражданско-правовой, административной и уголовной. Привлекать к этой ответственности могут различные органы, но важнейшим органом государственного контроля за соблюдением трудовых прав несовершеннолетних является органы прокуратуры Республики Казахстан.

Какие это нарушения? Во-первых к подобным нарушениям относятся дискриминация по возрасту в зависимости от конкретного ее проявления. В связи с этим в УК РК предусмотрена ответственность за необоснованный отказ в заключении трудового договора или необоснованное прекращение трудового договора с несовершеннолетним по мотивам его несовершеннолетия (ч.2 ст.152 УК РК) [4]. В соответствии с данной статьей УК РК работодателя-руководителя организации или индивидуального предпринимателя могут привлечь к уголовной ответственности только за то, что отказал подростку в трудоустройстве или уволил именно из-за несовершеннолетнего возраста.

Может быть назначено также привлечение к общественным работам на срок до двухсот часов, либо арестом на срок до пятидесяти суток, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового. Кроме того работодатель может понести материальную и гражданско-правовую ответственность за вред причинный имуществу несовершеннолетнего работника, его деловой репутации, за разглашение персональных данных работника.

Если в интересах несовершеннолетнего работника с иском в суд обратился прокурор или законный представитель ребенка то по решению суда работодатель может понести гражданско-правовую ответственность в форме в ощутимых выплат в тенге за моральный вред и нарушений трудовых прав ребенка в виде несвоевременной выплаты заработной платы, незаконного снижения ее размера, за неправомерное привлечение ребенка к материальной и дисциплинарной ответственности, за унижение его человеческого достоинства и за необеспечение надлежащих условий труда.

К опасным нарушениям трудовых прав ребенка относятся нарушения в сфере охраны труда и обеспечения ее безопасности, которые могут повлечь тяжкий вред здоровью и иные опасные последствия. Вопросам охраны труда и расследованием несчастных случаев на производстве посвящены положения раздела 4 ТК РК «Безопасность и охрана труда» [5]. Глава 20 ТК РК содержит целый алгоритм, т.е. последовательность шагов которые необходимы для расследования и предупреждения несчастных случаев на производстве, в том числе и с участием несовершеннолетних.

Следует отметить, что руководитель организации или представитель работодателя, ответственный за охрану труда в организации может понести уголовную ответственность за нарушение прав охраны труда, повлекшие общественно-опасные последствия в том числе и в отношении несовершеннолетнего работника (156 УК РК).

Отметим, что наказывается данное деяние по ч.2 ст. 156 УК РК штрафом в размере до двухсот месячных расчетных показателей либо исправительными работами в том же размере, либо привлечением к общественным работам на срок

до двухсот часов, либо арестом на срок до пятидесяти суток, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет. Всего в этой статье УК РК четыре части, и если преступление будет подпадать под часть 3 или 4 ст.156 УК РК наказание станет более строгим, в виде лишения свободы на срок до семи лет.

А также и в законодательстве РФ защиты трудовых прав установлены Трудовым кодексом Российской Федерации:

1. Задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней или поручение работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника, или не предусмотрена трудовым договором, может стать основанием для реализации работником права на самозащиту своих трудовых прав посредством отказа от исполнения трудовых обязанностей с обязательным письменным извещением об этом работодателя.

2. Защита трудовых прав и свобод граждан осуществляется Государственной инспекцией труда в рамках реализации надзорных полномочий за исполнением работодателем обязанности по обеспечению соблюдения трудовых прав.

3. В случаях нарушения (угрозы нарушения) прав, свобод и законных интересов работника или трудового коллектива в целом, защитную функцию выполняет профессиональный союз, которым неправомерные действия работодателя могут быть выявлены в ходе осуществления контроля за соблюдением условий труда, а также за правоприменительной деятельностью предприятия.

4. Работник, в том числе несовершеннолетний, имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам или в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки [6].

Сроки, пропущенные по уважительным причинам, могут быть восстановлены комиссией по трудовым спорам и судом. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда. Кроме работника правом на обращение в суд по таким спорам по инициативе работника обладает и прокурор. Действующее законодательство предусматривает ответственность за нарушение трудовых прав.

Список использованных источников

1. «О браке (супружестве) и семье» Кодекс Республики Казахстан от 26 декабря 2011 года № 518-IV. // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1100000518>

2. Конвенция о правах ребенка принятая резолюцией 4425 Генеральной Ассамблеи от 20 ноября 1989 г. // https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/

conventions/childcon.shtml

3. О правах ребенка в Республике Казахстан Закон Республики Казахстан от 8 августа 2002 года N 345. // https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000345_

4. Уголовный кодекс Республики Казахстан Кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года № 226-V ЗРК. // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000226>

5. Трудовой кодекс Республики Казахстан Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК. // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>

6. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

Хайбуллина Б.Н.,

студент магистратуры Казахстанского университета инновационных
и телекоммуникационных систем (г. Уральск)

Понятие досудебного урегулирования семейных дел

Аннотация. С каждым годом растет количество дел, рассматриваемых судами по спорам, возникающим в семье: раздел имущества, взыскание алиментов и др. В статье анализируются причины семейных конфликтов; выбор формы и способа защиты нарушенного и оспариваемого права.

Ключевые слова: брак; семья; семейные споры; семейные конфликты; медиация, брачные отношения.

Abstract: Every year the number of cases considered by the courts on disputes arising in the family is growing: division of property, recovery of alimony, etc. The article analyzes the causes of family conflicts; the choice of the form and method of protection of violated and disputed rights.

Keywords: marriage; family; family disputes; family conflicts; mediation, marital relations.

Согласно пункту 1 статьи 27 Конституции РК, брак и семья, мать и ребенок находятся под защитой государства, а в пункте 2 указано, что забота о детях и их воспитание - это право и обязанность родителей. То есть, учитывая, что брак и семья, мать, отец и ребенок находятся под защитой государства, благо каждой семьи является основой стабильности в обществе и успешного развития страны [1]. В целом, суть темы заключается в том, что в настоящее время в целях облегчения нагрузки судей предусмотрены иные условия рассмотрения споров, возникающих в сфере брачных отношений и уменьшения числа лиц, нарушающих брак, в частности, в соответствии с рекомендациями, разработанными ВС РК, суд рассматривает меры по оздоровлению семейных отношений и созданию условий для примирения сторон, не ограничиваясь рассмотрением спора по существу.

Семейный спор - это длительный процесс, так как спор не порождает конфликт сразу за один день или месяц, его развитие включает в себя несколько лет. В настоящее время семейные споры могут урегулироваться не только в зале суда, но и до суда. Вопрос досудебного урегулирования споров приобрел большую актуальность с принятием нового Гражданского процессуального кодекса Республики Казахстан от 31 октября 2015 года [2]. Как правило, досудебное урегулирование спора означает достижение соглашения между сторонами спора и принятие решения, которое будет выгодным для обеих сторон.

Досудебный порядок урегулирования споров подразумевает взаимодействие сторон, направленное на разрешение возникших разногласий без вмешательства судебных органов. Основная задача применения досудебного порядка урегулирования споров состоит в том, чтобы побудить стороны самостоятельно урегулировать возникшие конфликты или устранить иную выявленную неопределенность.

В пункте 6 статьи 8 ГПК РК прямо прописано, что обращение в суд возможно после соблюдения данного порядка, если законом или договором предусмотрен досудебный порядок урегулирования спора для определенных категорий дел.

В таких случаях его соблюдение является обязательным и может быть возвращено судом искового заявления, если стороны не соблюдают порядок досудебного урегулирования спора. К заявлению прилагаются доказательства действий сторон по досудебному урегулированию спора. Кроме того, обязательный порядок досудебного урегулирования спора может быть предусмотрен договором между сторонами [3].

В чем необходимость досудебного урегулирования спора?

- Во-первых, досудебное урегулирование спора позволяет избежать судебного разбирательства и связанных с ним временных и судебных издержек.

- Во-вторых, обе стороны помогают сторонам принимать эффективные решения.

- В-третьих, досудебное урегулирование спора направлено на укрепление отношений между сторонами, способствует продолжению дружбы и сотрудничества.

В большинстве случаев семейные споры решаются альтернативными способами. Можно заметить, что примирение сторон альтернативными способами было эффективнее, чем обращение в суд при разрешении спора [4]. Он может прийти к соглашению в порядке медиации при взыскании алиментов, при определении места жительства ребенка, при разделе имущества.

Как отмечалось выше, в разрешении семейных споров важную роль в защите прав ребенка играет «медиация» как мирная процедура урегулирования конфликта. Например, использование медиации при разрешении семейных споров о детях обычно предполагает достижение компромисса по таким вопросам, как проживание детей с какими именно родителями после расторжения брака, участие родителей, проживающих отдельно после расторжения брака, выполнение родителями обязанностей по уходу за детьми.

Следует признать, что даже в дружной семье не всегда родители приходят к согласию в вопросах воспитания детей. Урегулирование указанных разногласий между супругами может стать предметом медиативного соглашения, которое поможет обеспечить защиту законных интересов и прав ребенка [5].

Исследователь Христоф Бесемер считает, что «из-за быстрого роста числа браков груз судов был перегружен. Поэтому он начал искать другие возможности для рассмотрения и урегулирования последствий расторжения брака. Для этого медиация рассматривалась как приемлемый инструмент» [6].

Семейное посредничество – это процесс, посредством которого независимое третье лицо, то есть медиатор, помогает участникам семейного конфликта улучшать отношения друг с другом и принимать разумные решения, благоприятные для обеих сторон, по некоторым или всем вопросам, связанными с детьми, а также по финансовым и имущественным вопросам» [7].

По словам Лизы Паркинсон, одной из основательниц семейного посредничества в Великобритании: на добровольное участие субъектов семейных отношений

(обычно только пар) в семейном посредничестве влияют следующие факторы:

- необходимость помощи третьего нейтрального человека при невозможности самостоятельно урегулировать семейный конфликт;
- намерение разрешить спор во внесудебном порядке;
- желание найти решение, чтобы дети не пострадали;
- желание мирно расторгнуть брак и сохранить дружеские отношения друг с другом;
- достижение совместного выгодного соглашения, не прибегая к помощи адвокатов.

Применение семейной медиации при урегулировании семейного конфликта имеет место в следующих случаях:

- когда брак распался. При досудебном урегулировании спора посредник в первую очередь советует парам примириться с целью обдумывания будущего своих общих детей или сохранить дружеские отношения после расторжения брака, а в случае невозможности сохранения брака он помогает эффективно урегулировать семейный конфликт;

- при разделе имущества и жилья, накопленных супругами во время их брака. Использование посредничества может помочь парам принять решение и договориться о том, как разделить эту собственность, и может предотвратить рост споров в будущем;

- при определении одним из супругов выплаты алиментов на содержание несовершеннолетних детей и решении вопроса об уходе за одним из супругов, если между бывшими супругами не заключено самостоятельное соглашение, рассматриваются выгодные стороны;

- решаются вопросы постоянного проживания ребенка с одним из родителей и родителей, проживающих отдельно от детей, воспитания и усыновления ребенка.

Однако в случае не достижения согласия родителями их дело осуществляется в судебном порядке.

Кроме того, в качестве еще одного способа досудебного урегулирования спора можно отнести нотариально заверенные соглашения. Можно сказать соглашение об уплате ему алиментов. То есть, если сторона, обязанная платить алименты, уклоняется от уплаты алиментов и не выполняет соглашение, получатель алиментов может обратиться в суд с иском «о взыскании алиментов». И нотариально заверенное согласие прилагается к заявлению и представляется в качестве доказательства, а также подтверждает, что имело место досудебное урегулирование спора.

Список использованных источников

1. Конституция РК // https://www.akorda.kz/ru/official_documents/constitution
 2. Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан Кодекс Республики Казахстан от 31 октября 2015 года № 377-V ЗПК. // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000377>
 3. Статья на тему: «Досудебный порядок урегулирования споров» ([http://info-](http://info-290)
- 290 Сборник научных статей магистрантов ММА. Том 3. 2023

zakon.kz/gov/2381-statya-na-temu-dosudebnyy-poryadok-uregulirovaniya-sporov.html)

4. Кузьмина А.В., Рыбакова С.Р. Процедура медиации как один из способов урегулирования семейных конфликтов в России // Семейное право на рубеже XX-XXI веков: 57-62 б
5. Христоф Бесемер., Медиация. Посредничество в конфликтах// Перевод Н.В.Маловой – «Духовное познание», Калуга, 2004., 51 б.
6. Трофимец И.А. Медиация и расторжение брака // Российский судья. 2014. № 10. 17-19 б.
7. «О браке (супружестве) и семье» Кодекс Республики Казахстан от 26 декабря 2011 года № 518-IV. // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1100000518>