



МОСКОВСКАЯ
МЕЖДУНАРОДНАЯ
АКАДЕМИЯ

**СБОРНИК
НАУЧНЫХ СТАТЕЙ МАГИСТРАНТОВ
ММА**

ТОМ 5



ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКАЯ МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ»

**СБОРНИК
НАУЧНЫХ СТАТЕЙ МАГИСТРАНТОВ
ММА**

ТОМ 5

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 – 5. 2023. – 201 с.

© Коллектив авторов, 2023

© ОЧУ ВО «Московская международная академия», 2023

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Агапцева Ж.В., Чернышов К.Ю.</i> Проблемы социальной защиты населения в РФ и пути их решения	6
<i>Артемов С.Н., Сычева Ю.С.</i> Понятие и организационные аспекты местного самоуправления	13
<i>Ахметова Г.З., Пономаренко В.А.</i> Бухгалтерский учет в бюджетных организациях	20
<i>Барышова Ю.Н., Панасюк А.В.</i> Порядок обращений граждан российской федерации.	25
<i>Белохвостова Н.В., Лазарев К.В.</i> Организационные основы кадрового обеспечения и профессионального отбора сотрудников на государственную службу	30
<i>Богданова Н.А., Шаронова А.А.</i> Особенности изучения и аудита заработной платы	36
<i>Бор В.Н., Боргояков С.М.</i> Система управления кадровым резервом организации	41
<i>Гостев А.Н., Магомедов М.Б.</i> Основные направления социально-экономического развития территории	49
<i>Гостев А.Н., Поздняков С.А.</i> Особенности реализации социальной политики на муниципальном уровне	55
<i>Егорова С.К., Турсынбаева Е.А.</i> Особенности аудита и анализ состояния основных средств	59
<i>Жаркова С.Л., Голомидова Ю.Г.</i> Особенности мотивации и стимулирования труда персонала гостиницы	67
<i>Железнякова Е.А., Пешкова Е.В.</i> Формы и системы оплаты труда	71
<i>Кибук Т.Н., Хисматуллина В.В.</i> Анализ финансового состояния и виды антикризисного управления	76
<i>Короткова О.А., Сергеев С.Н.</i> Организация подбора и расстановки персонала	82

<i>Лапин А.Л., Алиев О.М.</i>	
Программа поддержки местных инициатив	86
<i>Мезенин В.Г., Сычева Ю.С.</i>	
Местное самоуправление как субъект структуры власти	90
<i>Нацубидзе А.С., Челебадзе И.Б.</i>	
Цели и задачи повышения квалификации	95
<i>Нечувилин С.Б., Трунов А.В.</i>	
Стратегические направления развития сферы физической культуры и спорта в муниципальном образовании	101
<i>Нишкинина О.Ю., Глебова М.А.</i>	
Зарубежный опыт управления кадровым потенциалом	104
<i>Потапова А.В., Андреев Е.Ю.</i>	
Понятие финансовой стратегии организации	108
<i>Рагозина С.А., Гегина М.И.</i>	
Виды органов исполнительной власти субъектов РФ	113
<i>Романчук М.Н., Батырбек Ж.С.</i>	
Процесс формирования финансовой стратегии РФ	120
<i>Сподах Г.Г., Маска С.О.</i>	
Основы государственного управления в сфере культуры	126
<i>Тагирова М.А., Новиков К.Б.</i>	
Особенности нематериальной мотивации государственных служащих	131
<i>Тебекин А.В., Михайлов А.Е.</i>	
Понятие и стадии банкротства организации	135
<i>Терехова-Пушиная Д.В., Марандюк И.В.</i>	
Развитие и ключевые аспекты молодежной политики	143
<i>Тихомирова В.А., Берликожа Ж.Ж.</i>	
Цели, задачи и элементы благоустройства территории	149
<i>Толмачева И.В., Бовшева А.А.</i>	
Документальное оформление и учет расчетов с покупателями	156
<i>Цатхланова Т.Т., Андреев Е.Ю.</i>	
Разработка и реализация финансовой стратегии	163
<i>Чибисов О.В., Панасюк А.В.</i>	
Обращения граждан как элемент их административно-правового статуса	170

<i>Чибисова Е.И., Яковлева О.Т.</i>	
Методы управления дебиторской задолженностью	174
<i>Шорникова Н.Ю., Зотов С.К.</i>	
Перспективы развития муниципальной власти	179
<i>Шубин И.И., Панасюк А.В.</i>	
Обращения граждан как элемент их административно	186
<i>Шуняев А.В., Биктимиров Д.Ю.</i>	
Реформирование и развитие системы управления жилищно-коммунальным комплексом в муниципальных образованиях	190
<i>Ярощук А.Б., Птичкин Д.М.</i>	
Основные приоритеты развития муниципальных образ	197

Агапцева Жанна Владимировна,
кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и
маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Чернышов Константин Юрьевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Проблемы социальной защиты населения в РФ и пути их решения

Проблемы социальной защиты населения по-прежнему остаются актуальными, что напрямую связано с недостаточным финансированием данной сферы, пробелами в законодательстве и прочими аспектами. Люди вынуждены тратить большую часть денег на оплату своего жилья, тем самым экономя на еде и других нужных вещах, которые необходимы для общественной жизни. Особой проблемой является покупка нужных лекарств, на которые вечно не хватает денег, а ведь некоторые люди не могут без них существовать полноценно. В связи с этим образовались проблемы в развитии общества, обострилась экономическая ситуация. Социальная защита населения должна прежде всего понимать проблемы, существующие в обществе.

Zhanna V. Agapieva,
Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
Moscow International Academy
Konstantin Yu. Chernyshov,
master's degree student of the Moscow International Academy

Problems of social protection of the population in the Russian Federation and ways to solve them

The problems of social protection of the population are still relevant, which is directly related to the insufficient financing of this area, gaps in legislation and other aspects. People are forced to spend most of their money to pay for their housing, thereby saving on food and other necessary things that are necessary for public life. A special problem is the purchase of the necessary medicines, for which there is always not enough money, and after all, some people cannot fully exist without them. In this regard, problems have arisen in the development of society, the economic situation has worsened. Social protection of the population should first of all understand the problems existing in society.

В России, как и во многих других странах, проблемы социальной защиты населения являются одной из наиболее острых и актуальных. Несмотря на значительные усилия государства в этой сфере, все еще существует множество граждан, которые испытывают трудности при получении достойных условий жизни. Основными проблемами являются низкий уровень заработной платы,

несбалансированные пенсионные системы и недоступность качественных медицинских услуг для широких слоев населения.

Особую остроту проблемам социальной защиты придает тот факт, что они часто взаимосвязаны между собой. Низкий уровень заработной платы негативно сказывается на возможностях граждан обеспечить себе приличное жилье, прокормить семью и получить качественное образование. В свою очередь, недоступность качественных медицинских услуг приводит к ухудшению здоровья населения, что влечет за собой дополнительные финансовые затраты и ограничения в трудовой активности.

В 2023 году Правительство РФ предпринимает шаги по решению проблем социальной защиты населения. Одним из основных направлений работы является увеличение минимальной заработной платы, что позволит гражданам обеспечить себя базовыми потребностями и поддержать экономическую активность страны в целом. Кроме того, власти стремятся усовершенствовать пенсионные системы, обеспечивая достойные будущие пенсии для всех категорий граждан.

В рамках решения проблем социальной защиты населения важно разработать и реализовать комплексные меры по улучшению доступности и качества медицинских услуг. Государство активно поддерживает развитие медицинской инфраструктуры, внедрение инновационных технологий в сфере здравоохранения и повышение квалификации медицинских работников. Такие меры позволяют обеспечить население качественной медицинской помощью и снизить затраты граждан на лечение и профилактику заболеваний.

Проблемы социальной защиты населения в РФ:

1. Низкий уровень пенсионного обеспечения

Одной из основных проблем социальной защиты населения в РФ является низкий уровень пенсионного обеспечения. В 2023 году многие пенсионеры вынуждены жить на грани бедности, так как размер выплат не соответствует реальной стоимости жизни. Это приводит к тому, что многие пенсионеры не могут позволить себе необходимые медицинские услуги, достойное жилье и другие основные потребности.

2. Недостаточная доступность медицинского обслуживания

Еще одной серьезной проблемой в области социальной защиты населения в РФ является недостаточная доступность медицинского обслуживания. В 2023 году многие граждане сталкиваются с долгими очередями на прием к врачу, отсутствием квалифицированных специалистов и ограниченным выбором клиник и лекарств. Это означает, что многие люди не могут получить своевременное и качественное лечение, что негативно сказывается на их здоровье и благополучии.

3. Неравенство в доступе к образованию

Еще одной проблемой в сфере социальной защиты населения в РФ является неравенство в доступе к образованию. В 2023 году многие дети из малообеспеченных семей не могут получить качественное образование из-за ограниченных возможностей и ресурсов своих родителей. Это означает, что многие дети не имеют равных возможностей для обучения и дальнейшего развития, что увеличивает социальное неравенство в обществе.

4. Отсутствие эффективных мер социальной поддержки

Проблемой в области социальной защиты населения в РФ в 2023 году является отсутствие эффективных мер социальной поддержки. Многие люди, находящиеся в трудной жизненной ситуации, не получают достаточную помощь со стороны государства. Это создает дополнительные трудности и несправедливость для тех, кто находится на грани бедности или испытывает иные трудности в жизни.

Недостаток социальных выплат

В Российской Федерации наблюдается проблема недостатка социальных выплат, которая затрагивает значительную часть населения. Это влияет на уровень жизни многих граждан и создает дополнительные трудности для тех, кто находится в социально незащищенном положении.

Одной из основных причин недостатка социальных выплат является ограниченный бюджет на социальную сферу. Недостаточное финансирование влечет за собой сокращение объема социальных выплат и увеличение числа людей, оставшихся без нужной помощи. Это особенно затрагивает пенсионеров, инвалидов, малообеспеченные семьи и другие социально уязвимые группы.

Для решения проблемы недостатка социальных выплат в 2023 году необходимо увеличение финансирования социальной сферы. Это может быть достигнуто за счет перераспределения бюджетных ресурсов и принятия мер по борьбе с коррупцией, улучшению налоговой системы и стимулированию экономического роста.

Одновременно со снижением бюджетного дефицита необходимо провести реформу системы социальных выплат. Это позволит улучшить механизмы выявления нуждающихся в помощи граждан, предотвратить злоупотребление социальными выплатами и обеспечить более справедливое распределение средств.

Важным шагом на пути решения проблемы недостатка социальных выплат будет также развитие системы социального предпринимательства. Привлечение частных инвесторов и бизнеса к решению социальных проблем позволит увеличить объемы социальных выплат и обеспечить более эффективное использование финансовых ресурсов.

Низкий уровень заработной платы

Одной из основных проблем социальной защиты населения в РФ является низкий уровень заработной платы. Это приводит к трудностям в обеспечении минимального уровня жизни и удовлетворении основных потребностей граждан. Одним из путей решения данной проблемы является установление минимальной зарплаты на уровне, позволяющем покрыть не только базовые расходы на проживание, но и обеспечить достойный уровень жизни. Для этого необходимо провести анализ рынка труда и определить соответствующий уровень минимальной зарплаты, учитывая региональные особенности и инфляционные процессы.

Важно также разработать и внедрить механизмы контроля за выполнением данного пункта. Необходимо создать эффективную систему проверки и мониторинга, которая будет следить за тем, чтобы работодатели выплачивали

своим сотрудникам минимальную зарплату и не нарушали трудовые права.

Кроме того, для улучшения ситуации с заработной платой важно развивать экономику и привлекать в страну инвестиции. Это позволит создавать новые рабочие места и повышать спрос на труд, что в свою очередь способствует повышению зарплаты. Также необходимо улучшать качество образования и подготовку кадров, чтобы повысить профессиональный уровень работников и их конкурентоспособность на рынке труда, что может повлиять на рост заработной платы.

Отсутствие доступного жилья

Один из основных проблем социальной защиты населения в России - отсутствие доступного жилья. В настоящее время многие граждане сталкиваются с проблемой неприемлемо высокой стоимости жилья и отсутствия адекватных условий для его приобретения или аренды. Это приводит к тому, что многие люди вынуждены жить в непригодных для проживания условиях или платить чрезмерно высокие суммы за аренду.

Для решения этой проблемы необходимо разработать и реализовать комплексные меры, направленные на обеспечение доступного жилья для граждан. Важно создать программы и механизмы, которые бы способствовали постройке нового жилья, особенно для нуждающихся категорий населения, таких как молодые семьи, малообеспеченные семьи, ветераны труда и другие социально уязвимые группы.

Одним из возможных способов решения проблемы отсутствия доступного жилья является развитие государственной программы по предоставлению льготных ипотечных кредитов. Важно, чтобы эти кредиты были доступны для широкого круга населения, имели низкие процентные ставки и гибкие условия погашения. Также необходимо активно развивать сектор арендного жилья, создавая программы государственной поддержки арендаторов и устанавливая регулирующие механизмы для предотвращения злоупотреблений со стороны арендодателей.

Кроме того, важно проводить работу по повышению доступности и качества услуг жилищно-коммунального хозяйства. Необходимо улучшать систему управления многоквартирными домами, вводить новые технологии и стандарты коммунального обслуживания, обеспечивающие прозрачность и эффективность работы жилищно-коммунальных предприятий. Также следует регулярно проводить мониторинг и анализ жилищных нужд населения, чтобы оперативно реагировать на изменение ситуации и корректировать программы и механизмы социальной защиты населения в сфере жилищного строительства и обслуживания.

Проблемы пенсионной системы

В Российской Федерации существуют серьезные проблемы в пенсионной системе, которые затрагивают множество граждан. Одной из основных проблем является недостаточный размер пенсий, который не позволяет людям обеспечить достойное существование в старости. Кроме того, существует проблема раннего выхода на пенсию, что приводит к нехватке средств в Пенсионном фонде. Это оказывает давление на финансовую устойчивость системы, а также ограничивает

возможности государства в обеспечении социальной защиты населения.

Еще одной проблемой является неравенство в возрасте выхода на пенсию для мужчин и женщин. В настоящее время мужчины могут выйти на пенсию в возрасте 60 лет, а для женщин устанавливается возраст 55 лет. Такое неравенство не только несправедливо, но и оказывает негативное влияние на демографическую ситуацию в стране.

Для решения данных проблем необходимо принять ряд мер. Во-первых, необходимо увеличить размер пенсий, чтобы граждане могли обеспечить себе достойную жизнь после выхода на пенсию. Во-вторых, необходимо установить более справедливые правила выхода на пенсию для мужчин и женщин, исключив такое неравенство. В-третьих, важно продолжать работу по увеличению финансовой устойчивости пенсионной системы, например, путем развития накопительного пенсионного обеспечения.

Таким образом, решение проблем пенсионной системы является одним из основных приоритетов в социальной защите населения в Российской Федерации. Необходимо принять соответствующие меры для обеспечения достойной жизни пожилых людей и справедливого регулирования пенсионного возраста.

Недостаток медицинского обслуживания

Социальная защита населения включает в себя и доступное медицинское обслуживание. Однако, в 2023 году проблема недостатка медицинской помощи остается актуальной. Во-первых, не все граждане имеют возможность получить квалифицированную помощь, особенно в сельской местности и отдаленных регионах. Отсутствие достаточного количества медицинских учреждений и недостаток квалифицированных специалистов ставят под угрозу здоровье многих людей.

Во-вторых, проблема недостатка медицинского обслуживания проявляется и в экономической несостоятельности многих медицинских учреждений. Они испытывают трудности в закупке необходимого медицинского оборудования, лекарств и оплате услуг медицинского персонала. Это приводит к повышению стоимости медицинских услуг и ограничению доступа к ним для населения с низким уровнем доходов.

Для решения проблемы недостатка медицинского обслуживания необходимы комплексные меры. Во-первых, требуется развитие системы телемедицины, которая позволит пациентам получать консультации врачей в удаленном режиме. Это позволит сократить нагрузку на стационарные учреждения и обеспечить качественное медицинское обслуживание в малонаселенных регионах.

Во-вторых, необходимо увеличение финансирования медицинской сферы со стороны государства. Это позволит обеспечить нормативное пополнение медицинских учреждений необходимым оборудованием и лекарствами, а также повышение заработной платы медицинским работникам. Такой подход позволит привлечь более квалифицированных специалистов и повысить уровень медицинского обслуживания для населения.

Растущая безработица и социальное неравенство

В условиях современной экономической ситуации в России, проблемы

безработицы и социального неравенства становятся все более острой. С каждым годом безработных людей становится все больше, что приводит к росту социальной напряженности и ухудшению общего благосостояния населения. Решение этих проблем представляет собой одну из важных задач государства.

Одним из путей решения проблемы безработицы может быть активизация государственной программы по поддержке занятости населения. Необходимо увеличить финансирование таких программ и обеспечить их доступность для всех желающих. Кроме того, необходимо создание новых рабочих мест и поддержку развития предпринимательства, чтобы люди имели возможность трудоустроиться и обеспечить себе достойный уровень жизни.

Однако, проблема безработицы тесно связана с проблемой социального неравенства. В России остро стоит вопрос о различии в уровне доходов разных слоев населения. Часть людей получает очень низкие доходы, что ограничивает их возможности в области здравоохранения, образования и культуры. Для решения этой проблемы необходимо создание более справедливой системы распределения доходов и повышение социальной защищенности населения.

В целом, решение проблемы безработицы и социального неравенства требует комплексного подхода. Это может включать в себя не только финансовую поддержку и создание новых рабочих мест, но и улучшение качества образования и оздоровительной системы, а также внедрение социальных программ, направленных на улучшение качества жизни людей. Только такие меры помогут создать справедливое и благополучное общество, где каждый человек имеет равные возможности для достижения успеха и благосостояния.

Пути решения проблемы: программы и инициативы

Для решения проблем социальной защиты населения в РФ в 2023 году были разработаны ряд программ и инициатив, которые направлены на улучшение ситуации.

1. Программа развития социальной сферы

Одной из главных программ является «Программа развития социальной сферы», которая предусматривает увеличение доступности и качества социальных услуг для граждан. В рамках программы планируется открытие новых социальных центров, расширение сети приютов для бездомных, обновление и модернизация медицинских учреждений и улучшение условий жизни пожилых людей.

2. Инициатива по снижению бедности

Для борьбы с проблемой бедности в РФ запущена инициатива по снижению уровня бедности, которая включает в себя ряд мер, направленных на повышение доходов населения. В рамках этой инициативы планируется увеличение минимальной зарплаты, введение дополнительных выплат для малоимущих семей, предоставление льготного кредитования для предпринимателей из малообеспеченных слоев населения.

3. Программа поддержки семей

В целях укрепления института семьи и решения проблем, связанных с демографической ситуацией в стране, в 2023 году будет реализована программа поддержки семей. В рамках этой программы предусмотрены различные меры,

включая материнский капитал, льготы по оплате жилья, реализацию программ по повышению рождаемости и улучшению условий жизни для семей с детьми.

4. Образовательные программы для молодежи

Важным направлением работы в сфере социальной защиты населения является развитие образования. Будет реализован ряд образовательных программ для молодежи, которые позволят подготовить высококвалифицированных специалистов и повысить уровень образования населения в целом. В рамках программы предусмотрены стипендии и иные виды материальной поддержки для талантливых студентов из малообеспеченных семей. Таким образом, реализация программ и инициатив в области социальной защиты населения в РФ позволит улучшить ситуацию в этой сфере и обеспечить гражданам более комфортные условия жизни и развития.

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,
доктор экономических наук, профессор кафедры социально-гуманитарных
и естественных дисциплин ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Сычева Юлия Сергеевна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Понятие и организационные аспекты местного самоуправления

Согласно действующему законодательству, органы местного самоуправления входят в систему власти. При этом у них достаточно большие полномочия. Тут есть представители исполнительной и законодательной ветви власти. Но надо понимать, что их правовые акты не могут противоречить федеральным законам. По Конституции РФ, федеральные правовые акты считаются главенствующими. Далее идут региональные, муниципальные, районные и так далее. При этом не допускается противоречие нижестоящего закона вышестоящему. Федеральные акты не могут идти вразрез с положениями Конституции.

Sergey N. Artemov,
doctor of Sciences, Professor of the Department of Social, Humanitarian
and Natural Sciences of the Moscow International Academy
Yulia S. Sycheva,
master's degree student of the Moscow International Academy

The concept and organizational aspects of local self-government

According to the current legislation, local self-government bodies are part of the government system. At the same time, they have quite large powers. There are representatives of the executive and legislative branches of government. But we must understand that their legal acts cannot contradict federal laws. According to the Constitution of the Russian Federation, federal legal acts are considered dominant. Then there are regional, municipal, district and so on. At the same time, a contradiction of a lower law to a higher one is not allowed. Federal acts cannot run counter to the provisions of the Constitution.

Местное самоуправление как форма публичной власти и элемент политической системы общества свидетельствует о том, что наряду с интересами личности и интересами государства признаются и гарантируются еще и местные (муниципальные) интересы – интересы, связанные с решением вопросов непосредственного обеспечения жизнедеятельности городского и сельского населения. При этом муниципальные интересы рассматриваются не как подчиненные государственным интересам, а как самостоятельные, но учитывающие общие установления государственной власти. Местное самоуправление является важнейшим элементом любого демократического

государства, обеспечивающего необходимый баланс государственных и местных интересов. Роль выразителя местных интересов и призвано играть местное самоуправление.

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, 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. 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 значительного 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 автономность. 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»
Пономаренко Валентина Анатольевна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Бухгалтерский учет в бюджетных организациях

Статья посвящена теме бухгалтерского учета в бюджетной организации. Она дает понимание формирования бюджета, раскрывает виды бюджетных организаций и важность информирования об их деятельности, а также отчетности, описывает методологические основы бухгалтерского учета по сравнению с бухгалтерским, бюджетный учет является более сложным и структурированным.

Данная работа показывает, что по сравнению с бухгалтерским, бюджетный учет является более сложным и структурированным.

Gulnur Z. Akhmetova,
doctor of Sciences, Professor associate Professor of Economics, management and
marketing of the Moscow International Academy
Valentina A. Ponomarenko,
master's degree student of the Moscow International Academy

Accounting in budget organizations

The article is devoted to the topic of accounting in a budget organization. It gives an understanding of budget formation, reveals the types of budget organizations and the importance of informing about their activities, as well as reporting, describes the methodological foundations of accounting in comparison with accounting, budget accounting is more complex and structured.

This work shows that in comparison with accounting, budget accounting is more complex and structured.

Актуальность настоящего исследования состоит в том, что бухгалтерский учет и аудит в бюджетных учреждениях имеет свои отличия, обусловленные тем, что для обеспечения учета государственных финансов необходима единая система учета средств на всех этапах их формирования и расходования, а также точного исполнения утвержденного бюджета, контроля и выявления дополнительных расходов.

Практическая значимость статьи заключается в разработке мероприятий по контролю за исполнением бюджета, повышению экономности и результативности использования бюджетных средств.

Основным документом бухгалтерского учета для коммерческих и бюджетных организаций является – Федеральный закон от 06 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете».

«Бухгалтерский учет – это формирование документированной систематизированной информации об объектах бухгалтерского учета в соответствии с требованиями, установленными законодательством, и составление на ее основе бухгалтерской (финансовой) отчетности».

«Бюджетный учет представляет собой упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении о состоянии финансовых и нефинансовых активов и обязательств Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований (органов государственной власти, органов управления государственных внебюджетных фондов, органов управления территориальных государственных внебюджетных фондов, органов местного самоуправления и созданных ими казенных, бюджетных, автономных учреждений) и операциях, приводящих к изменению вышеуказанных активов и обязательств».

Основными лицами, которым необходима информация из бухгалтерской отчетности для принятия различных решений по общественным вопросам, являются налоговые органы, регулирующие органы и различные другие группы.

На всех экономических уровнях Правительство финансируется за счет денежных средств, поступающих от сбора налогов. То есть организации и частные лица платят множество видов налогов, включая федеральные, государственные и городские подоходные налоги (налоги на социальное обеспечение и другие налоги на заработную плату; акцизы).

Правильное ведение бухгалтерской отчетности позволяет грамотно заполнять налоговые декларации и уплачивать налоговые платежи без ошибок.

Бухгалтерские отчеты должны раскрывать все факты, которые могут оказать влияние на пользователей данной информации. Если организация использует метод бухгалтерского учета, который представляет собой отклонение от официальной позиции, то необходимо раскрыть информацию об отклонении вместе с его обоснованием.

Основными методами раскрытия информации, являются такие как пояснения в скобках, различные вспомогательные таблицы, диаграммы, перекрестные ссылки и сноски.

Учетными периодами времени обычно являются месяц, квартал или год. К промежуточным периодам относятся месячные и ежеквартальные периоды. Все организации должны готовить как квартальную, так и годовую финансовую отчетность. Отчетный период продолжительностью в один год называется финансовым годом. Финансовый год обычно начинается с первого дня месяца и заканчивается через 12 месяцев последний день месяца.

В основе бюджетного учета используются методологические основы бухгалтерского учета, к которым относятся: система способов и определенных приемов, которые осуществляются посредством документирования, инвентаризации, бухгалтерского баланса, системы синтетических и аналитических счетов с применением метода двойной записи, оценки имущества и обязательств, статей баланса и иной отчетности Министерства.

«Основной особенностью деятельности бюджетных учреждений является то, что его основу составляет выполнения плановых заданий, согласно утвержденной смете».

Также особенностями бюджетного учета являются:

- «необходимость организации учета в разрезе статей бюджетной классификации;
- четкий учет доходов и расходов;
- целевой характер расходования бюджетных средств;
- казначейская система исполнения бюджета».

В соответствии с федеральным законом от 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ «Гражданский кодекс Российской Федерации» государственное или муниципальное учреждение делятся на казенные, бюджетные или автономные учреждения. Согласно ст. 9.2 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» «бюджетным учреждением признается некоммерческая организация, созданная Российской Федерацией, субъектом Российской Федерации или муниципальным образованием для выполнения работ, оказания услуг в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий соответственно органов государственной власти (государственных органов), органов публичной власти федеральной территории или органов местного самоуправления в сферах науки, образования, здравоохранения, культуры, социальной защиты, занятости населения, физической культуры и спорта, а также в иных сферах.

Бюджетное учреждение вправе сверх установленного государственного задания выполнять различные работы, оказывать услуги, которые относятся к его основным видам деятельности, для граждан и юридических лиц за плату и на одинаковых при оказании одних и тех же услуг условиях.

Согласно п. 6 ст. 9.2 от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания бюджетным учреждением осуществляется в виде субсидий из бюджетов бюджетной системы Российской Федерации.

Имущество бюджетного учреждения закрепляется за ним на праве оперативного управления. Российская Федерация является собственником имущества бюджетного учреждения, а муниципальное образование является субъектом Российской Федерации.

Бюджетное учреждение без согласия собственника не вправе распоряжаться особо ценным движимым имуществом, закрепленным за ним собственником или приобретенным бюджетным учреждением за счет средств, выделенных ему собственником на приобретение такого имущества, а также недвижимым имуществом. Остальным находящимся на праве оперативного управления имуществом бюджетное учреждение вправе распоряжаться самостоятельно.

Согласно ст. 10 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» автономной некоммерческой организацией признается не имеющая членства некоммерческая организация, созданная в целях предоставления услуг в сфере образования, здравоохранения, культуры, науки, права, физической

культуры и спорта и иных сферах.

На основании закона автономная некоммерческая организация создается на основе добровольных имущественных взносов, которые вносят граждане и юридические лица.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, автономная некоммерческая организация может быть создана путем преобразования юридического лица другой организационно-правовой формы. Имущество, переданное автономной некоммерческой организации ее учредителями (учредителем), является собственностью автономной некоммерческой организации. Учредители автономной некоммерческой организации не сохраняют прав на имущество, переданное ими в собственность этой организации. Учредители не отвечают по обязательствам созданной ими автономной некоммерческой организации, а она не отвечает по обязательствам своих учредителей. Автономная некоммерческая организация вправе осуществлять предпринимательскую деятельность, соответствующую целям, для достижения которых создана указанная организация.

Бюджетные, а также автономные учреждения имеют право распоряжаться всем своим имуществом (кроме недвижимого или особо ценного движимого).

Согласно ст. 8 Закона № 161–ФЗ казенное предприятие может быть создано в случае, если преобладающая или значительная часть производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг предназначена для федеральных государственных нужд, нужд субъекта РФ или муниципального образования.

«Казенное учреждение находится в ведении органа государственной власти (государственного органа), органа местного самоуправления, осуществляющего бюджетные полномочия главного распорядителя (распорядителя) бюджетных средств, если иное не установлено российским законодательством. Финансовое обеспечение деятельности казенного учреждения осуществляется за счет средств соответствующего бюджета бюджетной системы Российской Федерации и на основании бюджетной сметы».

Казенное учреждение имеет право получать доходы от приносящей деятельности, однако это право должно быть зафиксировано в его учредительном документе – уставе.

Казенное учреждение может самостоятельно выступать в суде в качестве истца и ответчика. Субсидии и бюджетные кредиты казенному учреждению не предоставляются. Все Казенное учреждение проводят операции с бюджетными средствами посредством лицевых счетов. По обязательствам казенные учреждения отвечают по имеющимся денежными средствами на лицевых счетах. Если выявляется недостаток денежных средств, то это говорит о нецелевом использовании бюджетных средств и в этом случае, ответственность несет собственник. Также разница казенного учреждения от бюджетного и автономного состоит в праве распоряжаться имуществом: казенные учреждения не имеют право распоряжаться имуществом, закрепленным за ними.

Различия между бюджетным бухгалтерским учетом и коммерческим встречаются на любом уровне, начиная от учета объектов (например, основные

средства), обязательства, заканчивая планом счетов и структурой бухгалтерской отчетности.

Таким образом, по сравнению с бухгалтерским, бюджетный учет является более сложным и структурированным.

Список использованных источников

1. Коренкова С. И., «Бюджетный учет и отчетность» - учебное пособие для СПО, Тюменский государственный университет, М.: Издательство Юрайт, 197 с., 2018 г.;

2. Солодова С. В., Бухгалтерский учет в бюджетных организациях: учебник для вузов / С. В. Солодова, А. В. Глущенко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 322 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11941-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт];

3. Полещук, Т. А. Бухгалтерский учет в бюджетных организациях: учебное пособие / Т.А. Полещук, О.В. Митина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2020. — 138 с.;

4. Бюджетный кодекс РФ. [Электронный ресурс]: от 31.07.1998 N 145 Федеральный закон (ред. от 26.03.2022) URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19702;

5. Гражданский кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ. URL: [76 http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027);

6. Государственные муниципальные учреждения. [Электронный ресурс] URL: <https://bus.gov.ru>;

7. Иванов И. Н. Организация труда на промышленных предприятиях: учебник для среднего профессионального образования. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. 305 с.

Барышова Юлия Николаевна,

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

Панасюк Александр Витальевич,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Порядок обращений граждан Российской Федерации: аспекты содержания и реализации

В статье рассматриваются вопросы содержания реализации права граждан на обращения в государственные органы. Рассматривается механизм по рассмотрению таких обращений и реагированию на них государственным и муниципальными служащими.

Julia N. Baryshova,

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

Alexander V. Panasyuk,

master's degree student of the Moscow International Academy

The procedure of appeals of citizens of the russian federation: aspects of content and implementation

The article deals with the issues of the content of the realization of the right of citizens to appeal to state bodies. The mechanism for considering such appeals and responding to them by state and municipal employees is being considered.

Зарубежный и отечественный опыт государственного управления на протяжении многих лет показывает, что эффективный диалог гражданского общества и власти возможен при наличии отлаженного механизма «обратной связи», то есть института обращений граждан в органы власти.

Неотъемлемым правом каждого гражданина РФ является право на обращение в государственные и местные органы власти, закрепленное статьей 33 Конституции РФ [1]. Это право можно рассматривать как способ контроля за деятельностью государственного и муниципального аппарата и одновременно как средство защиты прав и свобод граждан.

Ежедневно граждане России направляют свои предложения, заявления или жалобы. Активно развиваются способы подачи обращений посредством государственных и муниципальных интернет-порталов, электронных приемных, мобильных приложений и т.п. Только через платформу обратной связи на портале госуслуг за девять месяцев 2022 года россияне направили более 1,95 млн запросов в органы власти [9]. Совершенствуются и традиционные формы обращений граждан. Все чаще главы регионов проводят прямую линию с жителями в онлайн формате, главы муниципальных образований ведут личный прием в режиме видеоконференцсвязи, внедряются телефоны «горячих линий» и др.

Для государственных и муниципальных органов исполнительной власти обращения граждан являются важнейшим источником информации, необходимой для принятия качественных решений, своевременного реагирования на желания и потребности общества, эффективного средства общения с населением, удовлетворения воли и интересов личности. Через обращения граждан выявляются мнения и настроения общества, позитивные и негативные тенденции в реализации органами публичной власти их полномочий.

Однако для успешной реализации гражданином своего конституционного права необходим действующий механизм по рассмотрению таких обращений и реагированию на них. Очень часто обращения населения по вопросам, входящим в компетенцию органов исполнительной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, направляются Президенту Российской Федерации. Стремление решить накопившиеся проблемы путем непосредственного обращения к Главе государства, объясняется существующей у граждан критической оценкой деятельности вышеуказанных органов по рассмотрению обращений.

Существуют и другие негативные факторы, которые создают препятствия в надлежащей реализации права на обращение, среди которых ключевой проблемой является несовершенство сформированной законодательной базы в области работы с обращениями граждан, в том числе несоответствие ряда правовых актов положениям Конституции Российской Федерации.

Эффективное взаимодействие между органами местного самоуправления и населением является одним из ведущих критериев для реализации властных полномочий и реализации ключевых принципов демократического общественного устройства.

Обращение граждан в муниципальные органы власти является одним из инструментов взаимодействия общества и государства.

Так, обращения граждан могут быть:

- Индивидуальными, поступающими от одного человека.
- Коллективными, поступающими от нескольких граждан по одному и тому же вопросу.
- Обращениями объединений граждан и юридических лиц [6, с. 8].

В зависимости от контекста обращения граждан разделяются на три формы (рисунок 1).



Рисунок 1 – Категории обращений граждан [5]

Необходимо отметить, что большую долю обращений граждан можно четко отнести к одной из перечисленных форм обращений граждан. Однако бывают случаи, когда в органы местного самоуправления поступают обращения смешанного типа.

В последние годы все чаще стала применяться такая форма обращения граждан, как ходатайство, т.к. обращение, подаваемое в органы местного самоуправления в письменной форме и содержащее в себе запрос того или иного действия (например, о выдаче подтверждающих документов заявителю).

Федеральным законом №59-ФЗ закреплено, что граждане имеют право обратиться в органы государственной власти и управления лично, в письменной и в электронной форме [2].

Для подачи обращения в письменной форме в обязательном порядке должны быть указаны следующие данные:

- Наименование органа власти, в который поступает запрос.
- Фамилия, имя, отчество граждан, почтовый адрес для ответа на обращение.
- Уведомление о переадресации обращения и иные факты и события, в связи с которыми подается обращение.
- Дата подачи обращения и личная подпись заявителя [6, с. 285].

Устное обращение граждан осуществляется в порядке взаимодействия с представителями органов местного самоуправления в дни личного приема граждан. При этом, если факты, изложенные обращении заявителя не требуют дополнительной проверки, то ответ на обращение также может быть получен устно, в остальных случаях – письменный ответ на обращение придет на почтовый адрес заявителя.

На сегодняшний день существует несколько способов подачи электронного обращения (рисунок 2).



Рисунок 2 – Способы подачи обращения [4, с. 299]

Для подачи обращения в электронной форме гражданин в обязательном порядке должен заполнить следующие реквизиты:

- Фамилия, имя, отчество граждан.
- Адрес электронной почты, на которую будет отправлен ответ [5, с. 22].

Помимо прочего, граждане РФ имеют право приложить к электронному обращению необходимые материалы и документы в электронной форме.

Пунктом 12.9 «Типового регламента внутренней организации федеральных органов исполнительной власти» определен порядок приема электронных обращений граждан [3]. Данным регламентом также установлены основания для отказа в рассмотрении электронных обращений:

- Указание автором недействительных сведений о себе или адреса для ответа.
- Поступление дубликата уже принятого электронного обращения.
- Некорректность содержания электронного обращения.
- Невозможность рассмотрения обращения без необходимых документов и личной подписи (в части обращений, для которых установлен специальный порядок рассмотрения) [8, с. 39].

Анализ практического опыта организации приема и рассмотрения электронных обращений позволяет отметить, что чаще всего в органах власти и местного самоуправления прием электронных обращений осуществляется посредством «электронных приемных», созданных на их официальных интернет-страницах.

Типовым регламентом определено, что для приема и обработки электронных обращений граждан используется специальное программное обеспечение, требующее заполнения определенных реквизитов. Если эти данные не будут заполнены, заявитель будет уведомлен о том, что его заявка не может быть принята [3].

В целом, алгоритм рассмотрения обращений граждан аналогичен рассмотрению обращений, поступивших в органы государственной власти и местного самоуправления, в письменной виде с той лишь разницей, что ответ на электронное обращение осуществляется на электронную почту, указанную в электронном обращении.

Таким образом, отсутствие стройной и четкой законодательной базы, наличие множества нормативно-правовых актов, их противоречие друг другу создают трудности правоприменения не только для простых граждан, но и для самих органов власти. На современном этапе, механизм рассмотрения обращений граждан все еще нуждается в совершенствовании.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993) (с учетом поправок, внесенных Законом РФ о поправке к Конституции РФ от 14 марта 2020 г. N1-ФКЗ) // Собр. законодательства РФ. 2020. –N 11. Ст. 1416.
2. О порядке рассмотрения обращений граждан РФ: федер. закон от 02.05.2006 г. № 59-ФЗ (с изм. и доп. от 27.12.2018 г.) // СЗ РФ. – 2018. - № 53 (часть I). - Ст. 8454.
3. О Типовом регламенте внутренней организации федеральных органов исполнительной власти: Постановление Правительства РФ от 28 июля 2005 г. N 452 [Электронный ресурс] – URL: <https://base.garant.ru/188439/>(дата обращения 15.08.2023).

4. Савоськин А. В. Обращения граждан в российской федерации (конституционно-правовое исследование): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / Савоськин Александр Владимирович. - Екатеринбург, 2019. - 482 с.
5. Шibaев Д. В. Организация работы с обращениями граждан: учебное пособие / Д. В. Шibaев. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 105 с.
6. Андреева М. А., Юшко А.В. К вопросу об институте обращения граждан // Эпомен. 2022. № 68. С. 88-94.
7. Степкин С. П. Особенности работы с обращениями граждан на муниципальном уровне // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2022. № 3. С. 6-10.
8. Тренина Т.А. Совершенствование законодательства РФ в сфере обращений граждан // Молодой ученый. 2020. №42 (332). С. 256–257.
9. Официальный сайт портала государственных услуг Российской Федерации. // Электронное правительство [Электронный ресурс] URL: <http://www.gosuslugi.ru> (дата обращения: 10.08.2023).

Белохвостова Наталья Владимировна,
кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и
маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Лазарев Константин Викторович,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Организационные основы кадрового обеспечения и профессионального отбора сотрудников на государственную службу

Актуальной становится проблема кадрового обеспечения муниципальных учреждений – нехватка молодых специалистов. Также основными проблемами кадровой политике являются: недостаточный приток молодых работников, низкий уровень повышения квалификации работников, недостаточность информации о формировании резерва кадров и проведения аттестации. Необходим комплексный подход к рациональному использованию, востребованности и развитию кадрового потенциала государственных служащих во взаимосвязи со стратегическими ориентирами развития государственности в целом.

Natalia V. Belokhvastova,
Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy
Konstantin V. Lazarev,
master's degree student of the Moscow International Academy

Organizational bases of staffing and professional selection of employees for public service

The problem of staffing municipal institutions is becoming urgent - the shortage of young professionals. Also, the main problems of personnel policy are: insufficient influx of young workers, low level of professional development of employees, insufficient information on the formation of a reserve of personnel and certification. A comprehensive approach is needed to the rational use, demand and development of the personnel potential of civil servants in conjunction with the strategic guidelines for the development of statehood as a whole.

Отбор, изучение, оценка и подготовка граждан для прохождения государственной гражданской службы осуществляется в формах, установленных Федеральным законом «О государственной гражданской службе РФ» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Они устанавливают порядок поступления на гражданскую службу, замещения вакантных должностей на конкурсной основе, прохождения гражданской службы, оснований и последствий прекращения гражданской службы, а также предусматривают и другие процедуры. Федеральный закон №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» устанавливает правовые, организационные

и финансово-экономические основы государственной гражданской службы Российской Федерации.

Согласно ст. 21 Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ», на гражданскую службу вправе поступать граждане Российской Федерации, достигшие 18 лет, владеющие государственным языком и соответствующие квалификационным требованиям, установленным федеральным законом. Предельный возраст пребывания на гражданской службе составляет 65 лет.

Помимо закона «О государственной гражданской службе РФ» процедуры отбора кадров на гражданскую службу регламентируются также Указом Президента РФ «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ», принятом 1 февраля 2005 г. №112.

Оценка и изучение государственных служащих осуществляется на основании результатов аттестации и квалификационного экзамена. Аттестация гражданских служащих осуществляется на основе ст. 48 Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ» и Указа Президента РФ «О проведении аттестации государственных гражданских служащих РФ» от 1 февраля 2005 г. №110.

Квалификационный экзамен проводится на основе ст. 49 Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ» и указа Президента РФ «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими РФ и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)» от 1 февраля 2005 г. №111. Его сдают гражданские служащие, замещающие без ограничения срока полномочий должности гражданской службы категорий «специалисты» и «обеспечивающие специалисты», а также должности гражданской службы категории «руководители», относящиеся к главной и ведущей группам должностей гражданской службы.

Основным механизмом отбора претендентов на государственную гражданскую службу является конкурс. При организации конкурсного отбора крайне важно, чтобы используемые методики отбора позволяли выбрать лучшего кандидата, чьи профессиональные, деловые и личностные качества соответствуют заявленным требованиям к вакантной должности. Среди методов оценки, используемых в различных субъектах Российской Федерации при проведении конкурсов, наиболее популярными являются собеседование и тестирование. Это может быть объяснено тем, что данные методы оценки не так сложны в подготовке и проведении.

На государственной гражданской службе города Москвы для определения профессионального уровня конкурсантов, как и в других субъектах Российской Федерации, наиболее часто используются собеседования и тестирования. В частности, кандидаты, заинтересованные в поступлении на государственную гражданскую службу города Москвы, в обязательном порядке проходят тестирование на знание правил и норм русского языка, а также основ компьютерной грамотности. Таким образом выявляется соответствие базовым квалификационным требованиям, применимым ко всем должностям гражданской службы без исключения. В Правительстве Москвы все кандидаты, участвующие в конкурсах, оцениваются на соответствие трем базовым критериям: уровень

развития аналитических способностей, знание правил и норм русского языка, знание основ компьютерной грамотности. Затем для оценки иных компетенций, наличие которых необходимо для замещения конкретной должности, применяются и другие методы оценки: тестирование (в т. ч. психологическое), профильный кейс, интервью, деловые игры и прочие.

Поступление гражданина на государственную гражданскую службу Санкт-Петербурга осуществляется по результатам конкурса. Порядок и условия проведения конкурса определяются Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 №112. Для участия в конкурсе претендент на замещение должности государственной гражданской службы Санкт-Петербурга представляет в государственный орган документы в течение 21 дня со дня объявления об их приеме лично, либо направляет по почте. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности государственной гражданской службы Санкт-Петербурга, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должностям государственной гражданской службы Санкт-Петербурга.

Рассмотрим современные подходы, используемые органами государственной власти при организации отбора и приема сотрудников на государственную службу в России. В условиях правильной организации работы государственной администрации карьера (продвижение по службе) работника, прежде всего, зависит от его добросовестности, квалификации, идейной зрелости и личных качеств. Программная концепция кадровой политики призвана стать ориентиром для органов власти всех уровней при решении задач кадровой политики на государственной службе и регулирования государственно-служебных отношений.

Устроиться на государственную гражданскую службу в России официально можно тремя способами:

1. Конкурс.
2. Срочный контракт.
3. Без конкурса на самую низшую должность.

Чтобы устроиться на государственную гражданскую службу, надо пройти конкурс. Чтобы допустили до этого конкурса, надо собрать целый пакет документов: анкета, справка о здоровье по форме 001, справка об отсутствии судимости, копии паспорта, трудовой, диплома, заверенные у нотариуса или работодателя, справки о доходах на себя, супруга(у) и на несовершеннолетних детей и другие документы.

Очень многие хотят пойти на государственную службу после колледжа, а во время работы учиться заочно или на вечерней форме в университете. Ведь где еще нарабатывать опыт и стаж, при этом имея возможность уходить раньше на учебу, брать оплачиваемые отпуска для сессий. Ведь государственная служба - это проверка на стрессоустойчивость и выносливость, а также возможность доучиться. Так что многие коммерческие предприятия с удовольствием берут закаленных сотрудников. Еще одна особенность устройства на госслужбу - время.

Устроиться можно только тогда, когда объявляется конкурс. И если в коммерции собеседования проходят каждый день, то на государственную службу набор идет раз в год, иногда - два раза в год. Поэтому даже если у выбранной организации есть место, которое подходит кандидату, устроиться на него сразу не получится. Необходимо дождаться объявления о конкурсе (как правило это декабрь месяц), подать документы и тогда уже идти на конкурс.

При подаче заявления на конкурс стоит сразу уточнить какие есть должности. Лучшим вариантом будет идти не на одну должность, а на группу должностей, так будет больше шансов получить место. Кроме того, можно сразу подать заявку на работу сразу в нескольких управлениях (тогда правда, конкурс придется проходить несколько раз). Дальше все по стандарту - диплом об образовании, одно фото, копия трудовой книги, различных документов, подтверждающих повышение квалификации и тому подобное.

Следующий шаг - посетить государственную организацию, написать анкету, заявление и ждать дату назначения на второй этап конкурса.

Тестирование при приеме на госслужбу в России

Тестирование - второй этап конкурса. Вопросы состоят из двух блоков: про государственную службу и про саму работу. В блоке про государственную службу, может быть в общем то все что угодно - от вопроса сколько статей в конституции, до вопроса сколько дней отпуска есть у государственного служащего и можно ли ему заниматься предпринимательской деятельностью. Для того, чтобы ответить на этот блок вопросов нужно хорошо изучить Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 №79-ФЗ, а также просмотреть Конституцию и все то, что связано непосредственно с вашей организацией - ее спецификой.

Второй блок вопросов будет зависеть от будущей работы и направленности. Поэтому здесь необходимо будет знать минимальное общее количество знаний по будущей работе. Если тест успешно пройден, то остается всего один, самый ответственный шаг - комиссия. После прохождения конкурса человек зачисляется в кадровый резерв на ту группу должностей, на которую он шел. Длится такой резерв три года. И если места так и не нашлось, чтобы встать в очередь - нужно снова идти на конкурс. При том не обязательно что в резерв встанет только 1 из 3 претендентов. Просто примут 1 человека, а двое других будут в запасе, если кто-то уволится. На самом деле текучка на государственной службе довольно большая, поэтому если пройти конкурс в 2-3 управления, то в 1, в течении полугода точно место будет.

Аттестация при приеме на госслужбу в России

Раз в 3 года государственного служащего отправляют на повышение квалификации. По сути, это тоже самое, что комиссия на конкурс, только задавать вопросы будут уже не только по Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации», но и по работе. Если аттестация пройдет успешно, то автоматом могут поставить в резерв на должность выше без прохождения конкурса.

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. На сегодняшний день актуальной становится проблема кадрового обеспечения муниципальных учреждений - нехватка молодых специалистов. Также основными проблемами кадровой политике являются: недостаточный приток молодых работников, низкий уровень повышения квалификации работников, недостаточность информации о формировании резерва кадров и проведения аттестации.

Решение масштабных и жизненно важных для современного российского общества задач во многом зависит от эффективности функционирования муниципальной службы как связующего звена между социумом и государством. К числу первоочередных задач в работе с кадрами следует отнести повышение научной обоснованности государственной кадровой политики, создание новой системы работы с кадрами, профессионального развития персонала, расширение сети и качественное обновление государственно-образовательных учреждений и кадровых служб государственных органов, освоение мирового опыта в управлении человеческими ресурсами.

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.

Богданова Наталья Анатольевна,
преподаватель кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Шаронова Анастасия Александровна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Особенности изучения и аудита заработной платы

Системы оплаты труда бывают разными - тарифными, бестарифными и смешанными. В ТК РФ напрямую сказано только о тарифной системе, но 135 статья ТК РФ говорит о том, что руководители могут устанавливать любой способ расчета зарплаты. Главное - чтобы он не нарушал требования законодательства. Размер заработной платы определяется в зависимости от занимаемой должности, категории работающего, его квалификации, типа подразделения, профессионального уровня и личного вклада работника в выполнение поставленных задач.

Natalia A. Bogdanova,
teacher of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy
Anastasia A. Sharonova,
master's degree student of the Moscow International Academy

Features of the study and audit of wages

Wage systems are different - tariff, tariff-free and mixed. The Labor Code of the Russian Federation directly speaks only about the tariff system, but Article 135 of the Labor Code of the Russian Federation says that managers can set any method of calculating salaries. The main thing is that he does not violate the requirements of the law. The amount of salary is determined depending on the position held, the category of the employee, his qualifications, the type of unit, professional level and personal contribution of the employee to the fulfillment of the tasks.

Цель проработки оплаты труда сводится в диагностики продуктивности задействованных типов и систем оплаты труда, и также обозначенья трендов трансформации типов оплаты труда.

Источниками данных в процессе проведения изучения оплаты труда служат:

- данные, которые получены в результате опросов, интервью, анкетирования и других разных методов социологического исследования.
- документы по оплате труда (тарифная сетка, положение об оплате труда, штатное расписание, бухгалтерские документы (расчетные ведомости, платежные ведомости);

Основополагающими отрезками осуществления изучения оплаты труда являются:

- изучение конструкции и динамики развития типов оплаты труда;
- восприятие величины удовлетворения кадрового состава оплатой труда;
- изучение типов и систем оплаты труда, какие употребляются в организации;
- изучение средней зарплаты в организации.

Время от времени производят относительное изучение, показывающие какая организация функционирует наиболее продуктивно. Потом нужно диагностировать причины реформации каждого показателя, который квалифицирует продуктивность употребления фонда зарплаты. В процедуре реализации проработки продуктивности потребления средств на выплату заработной платы необходимо сопоставить данные минувшего года с настоящими и плановыми цифрами отчетного периода, а также прорабатывается реализация плана именно этих производных и их состояние движения. Прибегнув к этой методики детерминированного факторного исследования, нужно выявить воздействие мотивов на реформирование дохода от распродажи на 1 рубль зарплаты.

Заработная плата является одним из основных видов расходов организации. Ошибки при ее расчете, например, излишнее доначисление, могут повлечь недовольство со стороны налоговиков. Ведь в этом случае получается, что были завышены расходы по налогу на прибыль, и, следовательно, организация не доплатила в бюджет НДФЛ и налог на прибыль.

Чтобы не вынуждать сотрудников ФНС приехать и самостоятельно убедиться в достоверности расчетов и отчетности, во всех смыслах выгодней опередить их и самим инициировать анализ оплаты труда и тем самым предотвратить все ошибки и последующие за ними убытки. Однако смысл аудита учета заработной платы заключается не только в этом.

Инспекторам безразличны реальные факты экономической жизни организации. В процессе организации действенной стратегии управления трудовыми ресурсами руководство сталкивается со спорными ситуациями.

Неоднозначное положение дел зачастую является причиной или следствием нарушения трудового и гражданского законодательства, а также отсутствия эффективной системы оплаты труда. Рекомендации специалистов в ходе аудита бухгалтерского учета оплаты труда касаются снижения рисков предпринимательской деятельности в целом и формирования экономически обоснованного порядка начисления зарплаты, в частности.

Помимо всего прочего аудит зарплаты предполагает:

- исследование и оценку влияния всех компонентов системы оплаты труда на мотивацию персонала;
- проверку обоснованности и рациональности использования различных форм и способов оценки труда сотрудников;
- поиск дополнительных ресурсов повышения производительности труда для достижения стратегических целей компании.

Но главная цель аудита выплаты заработной платы – это:

- фундаментальная работа с документацией, отражающей операции в

бухгалтерском учете по начислению и выплате зарплаты;

- проверка соблюдения законодательства (трудового, гражданского, налогового);
- установление степени точности применяемых в организации методик учета и налогообложения операций по начислению и выплате заработной платы;
- выявление уже допущенных ошибок и оценка их влияния на достоверность отчетности, а, следовательно, и реакцию ФНС.

Организация аудита оплаты труда начинается с составления программы и плана контрольных мероприятий. Традиционно аудиторская проверка состоит из трех этапов:

- подготовка необходимых документов;
- непосредственно сам аудит;
- обобщение изученной информации и создание аудиторского заключения.

Заработная плата по своей социально-экономической сути выходит за рамки процессов, происходящих внутри компании между руководством, персоналом и собственниками. Зарплата определяет положение работника за пределами организации, поэтому порядок ее начисления и выплаты так тщательно регулируется на законодательном уровне.

Согласно Гражданскому кодексу, заработная плата рассматривается как вознаграждение за труд, исходя из квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемых им работ. Поэтому проверка заработной платы подразумевает работу не только с бухгалтерскими и налоговыми регистрами, но и с кадровыми документами. Аудиторское заключение должно содержать оценку взаимосвязи финансовой и нефинансовой документации.

Конкретные данные, которые понадобятся для оценки трудовых отношений в компании и соблюдения законодательства, зависят от специфики бизнеса и кадрового учета предприятия. Но, как правило, основными документами при проверке начисления заработной платы являются:

1. Локальные нормативные акты. Именно с них начинается работа аудитора – ведь изначально необходимо выяснить, существуют ли вообще в компании системные документы, прямо или косвенно регулирующие принципы оплаты труда.

2. Штатное расписание. От содержания этого документа напрямую зависит кадровый потенциал организации, а значит, и фонд оплаты труда. Очень важно, чтобы нормативный акт, регламентирующий порядок и основания для начисления основных и стимулирующих выплат, совпадал по основным стратегическим пунктам со штатным расписанием.

3. Трудовые договоры, которые могут содержать индивидуальные особенности начисления зарплаты и премий работникам.

4. Табель учета рабочего времени и внутренний трудовой распорядок. И то, и другое необходимо, чтобы оценить, насколько соответствуют доходы каждого сотрудника его реальному вкладу в результаты экономической и производственной деятельности компании.

5. Положение о премировании. Без него нельзя полноценно провести

аудит системы начислений. Начисление премии регламентируется пунктом 15 постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922. И от соблюдения указанных в нем условий будет зависеть, например, включают ли премиальные в средний заработок сотрудника или нет.

Применяемый в компании порядок премирования определяет, насколько пропорционально вознаграждение за труд отдельного работника его производственным успехам. Опираясь на эту информацию, инспекторы в свою очередь будут судить, не пытается ли организация уйти от налогов, необоснованно увеличив расходы на оплату труда.

Изучив, кто и как работает в компании и по каким принципам получает зарплату, аудитор может приступить к работе с первичными документами и сводными регистрами, применяемыми в компании. Проверке выплаты заработной платы и формированию отчетных показателей предшествует анализ порядка начисления заработной платы и удержаний. Анализ фонда оплаты труда предусматривает и проверку бухгалтерских проводок при начислении и выплате дивидендов.

Конкретные способы обработки информации зависят от применяемой методики аудита.

Особенности аудита заработной платы зависят от учетной политики организации.

Из того, о чем говорилось выше, ясно, что многое в подходе аудитора зависит от рабочих взаимоотношений внутри коллектива. Тем не менее, ответы на следующие вопросы помогут сделать выводы относительно оплаты труда практически в любой компании:

- выявлены ли суммы невыплаченной заработной платы;
- есть ли расхождения между данными расчетной (расчетно-платежной) ведомости и регистров бухгалтерского учета;
- можно ли из сведений аналитического учета получить необходимую информацию по каждому дебитору и кредитору, а также узнать суммы, удержанные из зарплаты работников;
- содержит ли аналитический учет по счетам 70, 73 данные по каждому сотруднику;
- были ли установлены причины переплат и недоплат работникам (если такие случаи имеют место быть).

Анализируя информацию во время проверки, как правило, используют международный стандарт аудита 500 «Аудиторские доказательства». Аудитор должен оценить, является предоставляемая организацией информация надежной и достаточно ли ее для формирования подробного заключения.

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.: Финлинь, 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/>

Бор Валерия Николаевна,

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

Боргояков Семён Михайлович,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Система управления кадровым резервом организации

Формированием кадрового резерва государственного предприятия - это создание реального резерва живого труда, знаний и навыков, который охватывает непосредственно все предприятие, трудовой коллектив и каждого индивида. Использование кадрового резерва является реализацией трудовых и квалификационных способностей и навыков работника, трудового коллектива и общества в целом. Рациональное использование кадрового резерва заключается в более полном выявлении и реализации способностей каждого работника предприятия, использовании труда творческого характера, повышении профессионально-квалификационного уровня сотрудников за счет стимулирования и оценки вклада каждого работника в конечный результат.

Valeria N. Bor,

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

Semyon M. Borgoyakov,

master's degree student of the Moscow International Academy

The organization's personnel reserve management system

The formation of the personnel reserve of a state-owned enterprise is the creation of a real reserve of living labor, knowledge and skills, which directly covers the entire enterprise, the labor collective and each individual. The use of the personnel reserve is the realization of the labor and qualification abilities and skills of the employee, the labor collective and society as a whole. The rational use of the personnel reserve consists in a more complete identification and realization of the abilities of each employee of the enterprise, the use of creative work, improving the professional qualification level of employees by stimulating and evaluating the contribution of each employee to the final result.

Система управления кадровым резервом организации состоит из комплекса взаимосвязанных подсистем, которые выделены по функциональным элементам или организационным признакам, каждая из которых выполняет определенные задачи. Целесообразно рассмотреть систему управления кадровым резервом, предложенную Е. Онищенко, которая охватывает четыре подсистемы. Первая подсистема включает цикл работ по формированию кадрового резерва организации и состоит из четырех направлений: планирование потребности в

персонале; наем работников; комплектование управленческого персонала на предприятии и уровень оплаты труда и состав льгот, услуг. Вторая подсистема управления развитием кадрового резерва является реализацией кадровой политики и стратегии организации по развитию персонала, учитывая работу со штатными работниками организации и реализацию прогнозов по обеспечению потребности в персонале в стратегической перспективе. Третья подсистема в кадровом управлении - это управление качеством трудовой жизни, что означает степень удовлетворения работниками своих личных потребностей в процессе работы на предприятии. Четвертая составляющая в системе управления качеством трудовой жизни - это управление его использованием. Суть организации труда заключается в установлении определенного порядка построения и осуществления трудового процесса и раскрывается через проектирование условий труда, нормирования труда, проектирование рабочих мест.

В результате применения всех четырех составляющих системы управления кадровым резервом меняется эффективность труда сотрудников, улучшается структура коллектива. С целью определения эффективности управления кадровым резервом исследуем существующие методы анализа его уровня.

В общей теории оценки резерва организации выделяют стоимостные и относительные методики.

1. Стоимостная оценка кадрового резерва включает:

- затратный подход - стоимость кадрового резерва представляет собой совокупность фактических затрат на его создание (зарплата, расходы на обеспечение условий труда, оплата соцобеспечения, цена компенсации);
- доходный подход - стоимость кадрового резерва отождествляется с оценкой реальной выгоды, которую имеет предприятие от работы работников (часть прибыли, генерируемой этими работниками);
- сравнительный подход - проводится сравнение между работниками организации, их производительностью динамикой личного профессионального роста.

Достаточно распространенной можно считать коэффициентную методику оценки трудового резерва организации, которая по своей сути является «гибридом» расходных и сравнительных подходов к оценке.

2. Относительная (качественная) оценка кадрового резерва включает:

- кадровый аудит, который проводится с помощью социометрического обследования, комплекса психо-диагностичних процедур, квалификационного тестирования;
- экспертный метод - формируется группа экспертов, которые оказывают комплексную качественно количественную характеристику кадров организации;
- метод ассессмент-центра - базируется на наблюдении специалиста-ассессора за поведением работников в реальных ситуациях.

Таким образом, актуально создавать на предприятии пятую подсистему управления кадровым резервом - оценочную. Основными функциями этой подсистемы будет проведение оценки стоимости кадрового резерва и анализа эффективности работы персонала организации. Проведение оценки уровня

кадрового резерва позволит реализовать одну из основных функций управления - контроль, а также предоставит информацию о перспективных путях наращивания.

Указанные подсистемы управления кадровым резервом будут эффективно работать, и взаимодействовать только при наличии высококвалифицированного персонала. Кадровый резерв работников организации формируется, прежде всего, в процессе профильного обучения будущих сотрудников для различных видов экономической деятельности, то есть в высших учебных заведениях. Опыт развития образования в течение последних лет позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, потеряны связи между организациями и учебными заведениями, то есть между непосредственными заказчиками образовательных услуг по профильному обучению и поставщиками этих услуг.

Во-вторых, государство потеряло контроль над сферой профильного обучения, доверившись рыночным механизмам, которые сработали против отечественной системы образования и экономики. Сегодня перед подавляющим числом отечественных предприятий стоит проблема обеспечения высококвалифицированным качественным персоналом. Данный вопрос нужно начинать решать с самого начала, то есть с этапа выбора абитуриентом будущей профессии и вуза, в котором он сможет получить нужное образование и квалификационный уровень.

Резерв формируется с целью подготовки руководителей для последующего планомерного замещения конкретных должностей. При этом расширяются возможности своевременной замены руководителей, которые по разным причинам оставляют должности.

В практике не исключается возможность выдвижения и назначения лиц на руководящие должности и вне резерва. Вместе с тем лучшим средством обеспечения своевременного замещения работников остается подготовленный должным образом резерв кадров.

Под кадровым резервом следует понимать группу руководителей и специалистов, имеющих способности к управленческой деятельности, отвечающих требованиям к соответствующей должности, прошли отбор и систематическую целевую подготовку.

Наиболее характерными являются такие типы резерва, как:

- по видам деятельности;
- по времени назначения.

По видам деятельности может формироваться:

- резерв развития - группа руководителей и специалистов, которые готовятся к работе в рамках новых направлений. Они могут выбирать один из двух видов карьеры: профессиональную или руководящую;
- резерв функционирования - группа руководителей и специалистов, которые должны в будущем обеспечить эффективное функционирование организации. Эта категория сотрудников ориентируется на руководящую карьеру.

По времени назначения кандидатов целесообразно разделять на две группы:

- группа А - кандидаты из резерва, которые уже могут быть выдвинуты

на вышестоящие должности (прошли целевую подготовку и соответствуют установленным требованиям по своим качествам и способностям)

- группа В - кандидаты из резерва, выдвижение которых планируется в ближайшие 3 года (лица, процесс подготовки которых не завершен).

При формировании кадрового резерва следует придерживаться следующих принципов:

- актуальность резерва, то есть потребность в замещении должностей должна быть реальной;

- соответствие кандидата должности и типу резерва - требования к квалификации кандидата, уровень профессионализма, способности и тому подобное;

- перспективность кандидата - ориентация на профессиональный рост, требования к образованию, стаж работы в должности, динамичность карьеры, состояние здоровья.

С учетом того, что подготовка профессионального руководителя на базе высшей школы занимает 4-6 лет, а расцвет творческой деятельности человека наступает в 35-40 лет возраст кандидатов в резерв для выдвижения на руководящие должности низшего и среднего уровней управления не должен, как правило, превышать 25-30 лет.

На практике мы имеем несколько уровней резерва. Первый уровень - это резерв кадров для замещения должностей младшего начальствующего состава. Второй уровень предполагает замещение должностей среднего начальствующего состава. Следующий уровень резерва ориентирован на замещение должностей старшего и высшего начальствующего состава.

Основной резерв составляют руководители различных рангов (уровней). Именно на системе работы с этим контингентом акцентируем свое внимание.

Анализ потребности в резерве включает в себя прогноз изменения структуры аппарата управления от районного до областного уровня, совершенствование системы продвижения и перемещения работников по службе, определение степени обеспеченности резервом номенклатурных должностей руководителей.

По итогам этого анализа становится возможным определение текущей и перспективной потребности в резерве.

На этапе формирования и составления списка резерва необходимо учитывать такие важные моменты, как:

- категория должностей, которые являются базовыми для создания резерва руководителя конкретного подразделения, дифференциация резерва в зависимости от направления деятельности службы гражданской защиты;

- возможность подбора заместителей для соответствующей группы руководителей.

Кроме этого, на стадии отбора кандидатов в резерв используются такие методы, как:

- наблюдение за поведением работника в различных ситуациях (на службе, в быту и др.)

- оценка результатов служебной деятельности;

– метод общего группировки работников - сравниваются качества претендентов с требованиями должности, на которую они могут претендовать. По соответствующим требованиям избирается лучший кандидат (кандидаты).

– интервью (беседа) по специально составленному плану (вопросами) или без плана, для выявления нужных сведений о лице (стремления, потребностей, мотивов поведения и др.)

– анализ документальных данных: автобиографий, характеристик, выводов служебных аттестаций и тому подобное.

Для оценки эффективности труда, деловых и личностных качеств лиц начальствующего состава на этапе отбора их в резерв предлагается использовать следующие критерии:

- профессиональное мастерство;
- проявление творческого подхода в работе;
- самостоятельность в работе;
- своевременность выполнения задач;
- сложность работ, которые выполняются;
- качество работ, выполняемых;
- служебная дисциплина, отношение к труду;
- социально-психологические качества;
- соответствие квалификации рабочего должностному положению.

Кроме последнего критерия, оценивающего кадровое подразделение, все другие должны оцениваться непосредственным руководителем.

Главная цель кадрового менеджмента - обеспечить предприятие кадрами необходимого количества и качества, организация их эффективного использования, профессионального и социального развития.

Реализация указанной цели возможна только при формировании кадрового резерва соответствующего качества. Рассмотрения вопроса кадрового резерва предшествует исследованию трудового резерва, - категории более емкой, поскольку кадровый резерв выделяется из трудового, что будет доказано ниже.

Оценка исторического опыта приводит к предположению, что ограничения возможностей человека в развитии его активности, снижение уровня ее ответственности, отсутствие инвестиций в человеческий капитал, ограниченное стимулирование к вступлению в социальные контакты в дальнейшем приведет к уменьшению прибыли предприятия, снижению его конкурентоспособности.

Для предотвращения этого в контексте концепции развития человека в общественном производстве необходимо сформировать новые кадры, которым свойственны следующие основные черты:

– профессиональные возможности, навыки и творческие способности, которые отображаются в умении критически оценивать достигнутые результаты, видеть недостатки в собственной деятельности и знать пути их преодоления, в желании постоянно повышать свой уровень образования и квалификации;

– экономическое мышление, проявлением которого является умение находить оптимальные решения для повышения эффективности индивидуальной деятельности работника, отдельного предприятия, отрасли и народного хозяйства;

способность видеть варианты развития, ориентация на наиболее рациональное использование существующих ресурсов;

- уровень подготовки к осуществлению организационной и управленческой деятельности, что предполагает знание современных методов и форм организации труда, умение эффективно организовывать работу трудового коллектива;

- психологические качества, признаками которых являются целеустремленность, работоспособность, успешность, психологическая стабильность.

Исследование различных подходов позволяет сделать вывод, что с социально-экономическим развитием общества возрастает роль человека в общественном производстве. Человек уже не рассматривается как ресурс, средство для достижения определенной цели, он становится основной движущей силой предприятия. В современных условиях большое значение имеют потребности человека, его индивидуальные особенности, уровень образования, способность к саморазвитию, наличие интеллектуального резерва, желание вступать в социальные контакты. В связи с этим управление человеческими ресурсами трансформируется в управление человеческим и интеллектуальным капиталом, формирование и эффективное использование которого становится стратегически важным моментом в деятельности любого предприятия. А рост роли социального капитала в интеграционных и глобализационных процессах, охвативших мировое сообщество, повышает степень адаптации современных предприятий к внешней среде.

Трудовой резерв представляет собой неразрывное единство не только количественной и качественной сторон, но и достигнутого и возможного. Если фактический уровень трудового резерва определяется через сравнение показателей по периодам, то уровень возможного устанавливается путем сопоставления достигнутого состояния с желаемым и необходимым.

Трудовой резерв в количественном отношении характеризует:

- численность населения трудоспособного и нетрудоспособного возраста, занятого в производстве, на данный период;

- численность населения: незанятого, которое эффективно ищет работу; незанятого и такого, которое не ищет работу; на учебе, длительном лечении;

- резервные демографические возможности;

- запас труда на данный период и на будущее (в днях, годах).

Качественные характеристики трудового резерва включают:

- 1) общее состояние здоровья и уровень трудоспособности;

- 2) среднюю продолжительность жизни;

- 3) средний возраст;

- 4) половозрастную структуру;

- 5) уровень общеобразовательной подготовки;

- 6) уровень профессиональной подготовки и квалификации,

профессионально-квалификационный состав;

- 7) стаж работы, опыт, трудовые навыки;

- 8) уровень трудовой активности;
- 9) уровень идейно-политической и социальной зрелости, политической культуры (ценностные ориентации, интересы, потребности и т.п.);
- 10) психологические характеристики:
 - уровень сознания, организаторские способности и т. д.;
 - уровень морали;
 - уровень культуры и воспитанности;
 - менталитет, национально-этнический состав;
 - резервные предсказуемые демографические качественные характеристики.

Недооценка качественной стороны трудового резерва обычно выражается в недоверии к возможности ее измерения. Однако термин «резерв» в любых случаях указывает на то, что эта величина в большей или меньшей степени поддается измерению и включает как возможности увеличения, так и снижения. И если, например, такой показатель резерва, как уровень профессионализма, не поддается точному измерению, то это в значительной степени зависит от сложности, новизны задания и несовершенства средств измерения. Нет основания утверждать, что так будет и в перспективе.

Трудовой резерв концентрирует в себе одновременно три уровня связей и отношений, которые:

- отображают прошлое: трудовой резерв устойчивой совокупности имеющихся свойств, накопленных трудовыми ресурсами в процессе формирования и обуславливающих их способность к оптимальному функционированию и развитию. В этом контексте понятие «резерв» фактически приобретает значение ресурса;
- характеризует настоящее: трудовой резерв актуализирует имеющиеся способности, их практическое применение и эффективное использование. Здесь понятие «резерв» позволяет различать реализованные и нереализованные возможности. В этом плане понятие «резерв» совпадает с понятием «резерв»;
- направлено в будущее: в процессе трудовой деятельности не только реализуются имеющиеся способности, но и появляются новые возможности. Трудовой резерв, функционирует, включает в себя и «зародыши» будущего развития.

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.

Гостев Александр Николаевич,
доктор социологических наук, профессор ФГКОУ ВО «Академия управления
Министерства внутренних дел РФ»
Магомедов Магомед Багомедович,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Основные направления социально-экономического развития территории

Государственная роль в управлении инвестиционными процессами и формировании инвестиционной привлекательности приобретает особое значение. Ведь именно инвестиционные вливания в современной экономике часто становятся основой ее развития и формирования «опорных» точек. Поэтому важными являются оценка созданных государством условий для осуществления инвестиционной деятельности и определение предпосылок для ее устойчивого развития. Обеспечение стабильности развития народнохозяйственной системы страны и благоприятных экономических условий требует от государства реализации мероприятий по созданию новых и модернизации старых инфраструктурных объектов путем реализации крупных инвестиционных проектов.

Alexander N. Gostev,
Doctor of Social, Professor
Magomed M. Magomedov,
master's degree student of the Moscow International Academy

The main directions of socio-economic development of the territory

The state role in the management of investment processes and the formation of investment attractiveness is of particular importance. After all, it is investment injections in the modern economy that often become the basis for its development and the formation of “reference” points. Therefore, it is important to assess the conditions created by the state for the implementation of investment activities and to determine the prerequisites for its sustainable development. Ensuring the stability of the development of the national economic system of the country and favorable economic conditions requires the state to implement measures to create new and modernize old infrastructure facilities through the implementation of major investment projects.

Управление развитием территории – это комплекс стратегических законодательных, нормотворческих, организационных, градостроительных, маркетинговых, экономических, финансовых, социальных и иных мероприятий, направленных на развитие территории (страны в целом, регионов, муниципальных образований) в социально-экономическом смысле, реализуемых органами публичного управления во взаимном сотрудничестве с частными хозяйствующими структурами и институтами гражданского общества.

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.

Необходимо подчеркнуть, что 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.

Вопросы социально-экономического развития территории 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.

В условиях изменчивости и неопределённости развития экономики страны возникает необходимость поиска новых решений для поддержания

сбалансированного развития территориальных единиц Российской Федерации. При этом из-за недостаточности финансирования, роста муниципальных долгов, оттока инвестиций в большей степени нарушается устойчивость муниципальных образований. На основе этого органы власти муниципальных образований пытаются разработать новые модели экономического развития, которые зачастую являются лишь переписанными программами улучшения социально – экономических позиций муниципального образования.

На территории Российской Федерации выделяют различные типы муниципальных образований, к числу которых относятся городские поселения, сельские поселения, муниципальные районы, городские округа, внутригородские территории городов федерального значения. Выделение типов муниципальных образований обусловлено спецификой их размещения, заселения и назначения. Как правило, выделение муниципальных образований обусловлено наличием совместных интересов проживающего на его территории населения.

Территория муниципальных образований в первую очередь характеризуется географическими и хозяйственными факторами, оказывающими влияние на организацию муниципальных образований. Особенности географической организации муниципальных образований Географическая организация муниципальных образований находится под воздействием множества разнообразных факторов. Совместной интересы населения муниципального образования формируются под воздействием размеров территории и природных условий.

К примеру, огромный район на территории субъекта Российской Федерации может занимать несколько сотен километров, но при этом на его территории может быть расположено лишь несколько поселений, расстояния между которыми настолько большие, что не позволяют формироваться совместным интересам населения данных поселений. При этом компактно расположенные поселения могут быть тесно связаны друг с другом, что обуславливает наличие совместных интересов. В связи с этим при организации муниципальных образований с географической точки зрения учитываются такие факторы как территориальная близость поселений, наличие возможности совместного использования ресурсов, предоставляемых данной территорией.

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.

В теории выделяют три подхода к содержанию и определению сущности «социально-экономическое развитие территории». Первый подход заключается в том, что под комплексным социально-экономическим развитием территории понимают максимально эффективное использование имеющихся ресурсов для обеспечения гармоничного и стабильного развития экономики и социальной сферы конкретной территории.

Под комплексным социально-экономическим развитием муниципального

образования подразумевает управляемый, эффективный и рациональный процесс изменений в различных областях жизни, который направлен на достижение определенного уровня развития социальной и экономической сфер на территории муниципального образования.

Второй подход заключается в том, что развитие территории рассматривается в рамках его устойчивого развития. Устойчивое развитие - это такой процесс формирования устойчивой экономической основы территории, при котором достигается гармония с окружающей средой и учитываются интересы и потребности будущих поколений.

В третьем подходе социально-экономическое развитие территории рассматривается как процессный подход к управлению, при этом происходят изменения во всех сферах жизнедеятельности человека, и повышается качество его жизни. 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.

В критерии оценки процессов социально-экономического развития входит несколько параметров. Во-первых, это увеличение объемов производства (сельского хозяйства, промышленности, производства продукции предпринимателями). Во-вторых, это уровень вовлеченности местного населения в процессы производства. Здесь оценивается уровень вовлеченности местного населения в экономику конкретной территории. В-третьих, это повышение уровня жизни (заработная плата, пособия, льготы и пенсии с привязкой к среднестатистическим данным за прошлые периоды). В-четвертых, это показатели рационального использования земель (определение соотношения между свободными и занятыми землями).

Основная задача применения статистических методов исследования заключается в том, чтобы определить рост социально-экономических процессов, что позволяет судить о растущих уровнях экономики и благосостояния населения. Что касается пороговых значений, которые берутся для исследования, то они должны быть определены в качестве показателей, при которых останавливается или тормозится развитие социально-экономических процессов в рамках определенной территории.

Есть и другой метод исследования социально-экономического развития территории. Если на уровне региона или округа принята программа социально-экономического развития, ей могут предусматриваться плановые показатели. Этот метод оценки подразумевает сбор статистических данных (частных показателей) и их сопоставление с плановыми показателями. Даже с применением сводного интегрального показателя нельзя давать полную оценку процессам социально-экономического развития, потому что плановые показатели закладываются с учетом специфики района на основе первичных статистических данных.

При изменении хотя бы одного частного показателя от планового значения можно лишь судить о росте или падении конкретной сферы. При этом не обязательно судить о начале кризисных явлений при не достижении плановых значений.

Любая деятельность, осуществляемая в муниципальном управлении, направлена на улучшение жизнедеятельности населения, поэтому необходимо уметь оценивать эффективность решений местного значения. Общую эффективность муниципального управления сложно оценить каким-либо одним показателем.

Необходимо понимать, что эффективность определяется взаимодействием различных факторов: человеческих, природных, социально-экономических, экологических и других, которые оказывают влияние на принятие управленческих решений. Несмотря на всю сложность оценки управления, обобщающим показателем стоит выделить социальную эффективность, потому что основной деятельностью является повышение качества жизни населения, проживающего на данной территории. Социальная эффективность является показателем, который отражает уровень жизни населения. Основным измерителем социальной эффективности является динамика уровня и качества жизни населения.

Основными путями повышения инвестиционной привлекательности являются следующие:

1. Обеспечить благоприятные условия для привлечения российских и иностранных инвесторов в экономику регионов.
2. Повысить эффективность системы поддержки МСП в реальном секторе экономики регионов.
3. Сформировать условия, необходимые для устойчивого концентрированного экономического роста в регионах.
4. Сформировать современную конкурентоспособную туристическую индустрию.

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.

Гостев Александр Николаевич,
доктор социологических наук, профессор ФГКОУ ВО «Академия управления
Министерства внутренних дел РФ»
Поздняков Сергей Антонович,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Особенности реализации социальной политики на муниципальном уровне

Россия позиционирует себя как социальное государство. Это значит, что проведение социальной политики должно являться конечной и основной целью всех структур власти. Однако, реализация социальной политики на муниципальном уровне сталкивается с рядом проблем, связанных с ограниченными бюджетными ресурсами и неэффективным использованием имеющихся возможностей.

Alexander N. Gostev,
Doctor of Social, Professor
Sergey A. Pozdnyakov,
master's degree student of the Moscow International Academy

Features of the implementation of social policy at the municipal level

Russia positions itself as a welfare state. This means that the implementation of social policy should be the ultimate and main goal of all government structures. However, the implementation of social policy at the municipal level faces a number of problems associated with limited budgetary resources and inefficient use of available opportunities.

Одной из главных задач органов местного самоуправления является формирования и реализация муниципальной социальной политики.

Муниципальная социальная политика – это система целей, задач и механизмов их реализации, направленных на обеспечения населения социальными услугами, на содержания и развитие социальной сферы муниципального образования

Муниципальная социальная политика строится в русле социальной политики государства и во взаимодействии с органами государственной власти, в первую очередь с органами власти субъектов РФ. Через муниципальную социальную политику реализуются как собственные полномочия местного самоуправления, так и переданные на муниципальный уровень государственные полномочия в социальной сфере.

Можно выделить основные направления деятельности органов местного самоуправления по участию в реализации социальной политики государства:

- создание для всех жителей муниципального образования равных возможностей для получения соответствующих материальных и духовных благ,

развития творческого, научного потенциала вне зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

- реализация на муниципальном уровне социальных минимумов, определяемых в соответствии с государственными стандартами в тех сферах, где социальные услуги обеспечены гарантиями Конституции России. Это, прежде всего: воспитание, образование, здравоохранение, обеспечение жильем малоимущих, социальное обеспечение по старости и нетрудоспособности, получение гражданами квалифицированной юридической помощи, предоставление коммунальных услуг, культурно-просветительских и иных услуг в области духовной культуры, обеспечение экологической чистоты среды обитания и т.д. [2].

Особая защита, поддержка и обеспечение социально незащищенных групп населения, которые в силу физических, психических, иных недостатков, а также возрастных особенностей, объективных жизненных обстоятельств не могут в полном объеме создать для себя достойные условия жизни. Социальная область деятельности органов местного самоуправления включает в себя вопросы (сферы): образования, культуры, здравоохранения, социального обеспечения и защиты населения.

Основой деятельности органов местного самоуправления в данной области является муниципальная собственность, которая позволяет развивать как муниципальные системы и структуры в области образования, культуры, здравоохранения, коммунально-бытового и иного обслуживания населения, так и такого рода частные системы.

В настоящее время в управлении муниципальными финансами существуют недостатки и нерешенные проблемы, которые нужно решать, в том числе:

- отсутствует единая система стратегического планирования, что приводит к слабой увязке между стратегическим и бюджетным планированием;
- недостаточно эффективно используются бюджетные ресурсы, которые направляются на решение комплексных социально-экономических проблем;
- отсутствует современная система внутреннего финансового контроля.
- бюджет формируется по затратному принципу, исходя из необходимости поддержания сложившегося уровня расходов, без учета достаточного мониторинга качества оказания услуг.

Все эти проблемы приводят к высоким затратам на деятельность организаций социальной сферы и затрудняют обоснование расходов.

Органы местного самоуправления имеют возможность разрабатывать местные социальные нормы и стандарты, учитывая особенности конкретного города на основе региональных норм и стандартов. Кроме того, они принимают меры и поддерживают организационные структуры, направленные на борьбу с наркоманией и бездомностью, организуют помощь в трудоустройстве

населения, участвуют в составлении и регистрации трудовых договоров между муниципальными работодателями и трудовыми коллективами, а также разрешают трудовые споры.

Местная социальная политика является важной частью управления социальной сферой муниципальных образований. При ее разработке и реализации необходимо учитывать основные методологические принципы, которые присущи любой системе управления. К таким принципам относятся целенаправленность, эффективность, оптимальность, системность и комплексность, непрерывность, сбалансированность и иерархическая соподчиненность.

Кратко рассмотрим содержание данных принципов применительно к муниципальной социальной политике:

- для эффективного управления социальной сферой муниципальных образований необходимо разработать и реализовать политику, которая будет основываться на системе согласованных целей социального развития. Эта система должна быть представлена иерархической структурой, где каждый уровень определяет свою социальную цель, а общая цель всех уровней - обеспечить максимально возможное повышение качества жизни населения. При этом каждое муниципальное образование должно учитывать свою специфику, такую как демографическую структуру и ресурсные характеристики, при определении состава и содержания цели. Важно не игнорировать принцип целеполагания, чтобы избежать фрагментации ресурсов и утраты управленческого потенциала в социальной сфере [26, стр. 117];

- принцип эффективности – это выбор и реализация данного варианта местной социальной политики, то есть достижение общих и различных целей на основе рационального использования выделяемых ресурсов. Поэтому, если эти цели не достигнуты или стоимость их достижения слишком высока, нет необходимости разрабатывать эффективную местную социальную политику.

- принцип оптимальности и многовариантности тесно связан с принципом эффективности. Здесь, исходя из принципа многовариантности, необходимо изначально разработать достаточно широкий вариант реализации социальной политики, который, возможно, сможет достичь этих целей. Тогда в игру вступает принцип оптимальности. Лучшие темы для местной социальной политики выбираются из предложенного варианта, исходя из критериев поступательного достижения поставленных целей, необходимого уровня финансирования и сроков реализации.

Список использованных источников

1. Афанасьев М. А. Право социального обеспечения России. Учебное пособие / М. А. Афанасьев, Т. Ю. Голубева. — Москва: Проспект, 2020. - 184 с.
2. Байнова, М.С. Система государственного и муниципального управления : учебник : [16+] / М.С. Байнова, Н.В. Медведева, Ю.С. Рязанцева. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 362 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572459>
3. Козырев, М.С. Принятие и исполнение государственных решений : учебное

пособие / М.С. Козырев. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 327 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=492977>

Егорова Стэлла Курбановна,
доктор экономических наук, профессор. доцент кафедры экономики,
менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Турсынбаев Еркасым Абдраймугли,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Особенности аудита и анализ состояния основных средств

Производственно-хозяйственная деятельность любого предприятия невозможна без использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов, и, конечно, без основных фондов. Роль учета и аудита основных средств велика. Именно поэтому вызывает особый интерес именно бухгалтерский учет основных средств. В то же время ряд вопросов практического характера проработаны недостаточно, требуются более конкретные научно обоснованные решения и рекомендации, в связи с тем, что происходят изменения в методике бухгалтерского учета основные средства.

Stella K. Egorova,
Doctor of Sciences, Professor associate Professor of Economics, management and
marketing of the Moscow International Academy
Yerkasym A. Tursynbayev,
master's degree student of the Moscow International Academy

Features of the audit and analysis of the state of fixed assets

The production and economic activity of any enterprise is impossible without the use of material, labor and financial resources, and, of course, without fixed assets. The role of accounting and auditing of fixed assets is great. That is why accounting of fixed assets is of particular interest. At the same time, a number of practical issues have not been sufficiently worked out, more specific scientifically sound decisions and recommendations are required, due to the fact that changes are taking place in the accounting methodology of fixed assets.

Аудит основных средств - часть проверки финансово-хозяйственной деятельности организации. Его целью является установление соответствия применяемой в организации методики учета, нормативным актам, действующим на территории Российской Федерации. Целью аудита основных средств также может быть оценка эффективности использования основных средств.

В компаниях могут проводиться два вида аудита основных средств (таблица 1).

Таблица 1 – Виды аудита основных средств

Виды аудита	Что собой представляют
-------------	------------------------

Внутренний аудит	Как правило, проводится как инвентаризация, которая затрагивает не только ОС, но все операции, связанные с ними. К примеру, начисление амортизации, возможность платить кредит и др. Для ее проведения создается инвентаризационная комиссия, в которую входят сотрудники компании.
Внешний аудит	В состав комиссии включаются не только сотрудники компании, но и внешние специалисты, как правило, аудиторы, работающие в специализированных организациях.

Аудит – это детальная проверка, целью организации которой является подтверждение правильности данных, отраженных в балансе компании, а также проверка соответствия документальных данных и фактических.

Критериев для классификации аудита существует очень много. Например, по инициативе проведения аудита можно выделить:

- инициативный, то есть проводимый по решению руководителя;
- обязательный, который предусматривает ежегодное обязательное проведение (для АО, кредитных и страховых компании, НПФ, госучреждений, СРО и политических партий).

Другим критерием для классификации аудита служит периодичность. В этом случае различают аудит первичный и вторичный. В соответствии с объектом, аудиторская проверка может быть: операционной, финансовой и уровневой. В зависимости от сферы деятельности: общая, банковская и страховая. А в соответствии с методикой: рисковая, системно-ориентированная, а также подтверждающая.

Независимо от того, кто является инициатором проведения аудита, изучению проверке подвергается следующее:

- соответствие способов, которые были применены при покупке основных средств, правовым нормам;
- соблюдение требований законодательства при совершении операций с ОС;
- обоснование отнесения актива к ОС;
- правильность отнесения ОС к определенной амортизационной группе, рациональность выбора способа амортизации;
- пояснение формирования стоимости ОС;
- проверка правильности проведения переоценки ОС и соблюдение норм законодательства при отражении данных в учете;
- определение текущего состояния ОС;
- проверка факта передачи ОС под ответственность, а также организации инвентаризаций ОС;
- пояснение расходов на капитальный и текущий ремонт ОС.

– Перечисленные пункты имеют отношение как к собственным, так и к арендованным ОС.

До того, как проводить непосредственную проверку ОС, в компании должна быть разработана специальная методика ее проведения. При этом для начала необходимо учитывать некоторые аспекты:

- организацию контроля присутствия, а также целостности ОС;
- рациональность и точность при отнесении объектов к категории ОС;
- достоверность оценки в бухучете;
- правильность составления документов, а также ведения операций учета по прибытию и выбытию ОС;
- правильность расчетов по начислению и отображению мероприятий по амортизации и исправлению неисправностей ОС;
- детальность отражения сведений об активах, а также их перемещении в бухотчетности.

Для составления плана, компании нужно будет учитывать каждый из указанных пунктов.

Этапы проведения аудита в таблице 2.

Таблица 2 – Этапы проведения аудита основных средств

Этапы аудита ОС	Что включает в себя этап
1 этап: Подготовительный	Собирается необходимая информация о компании.
2 этап: Разработка плана программы аудита	Аудитором составляет график проверки, а также осуществляется подбор специалистов, которые должны будут выполнять эту работу. Первоначально составленные документы на этапе планирования окончательными не являются, они подлежат корректировке и пересмотру.
3 этап: Проверка	Проверка – этап, при котором собирается необходимая информация, а затем проводится ее анализ. Как правило, проверка осуществляется в следующей последовательности: пересчет; осмотр; опрос; инспектирование и исследование информации в документах; оценка показателей.

<p>4 этап: Составление рекомендаций и заключения</p>	<p>После того, как вся информация будет проверена, аудитором составляется заключение в письменном виде. Заключение может быть абсолютно положительным, то есть когда противоречивых факторов не найдено, либо модифицированным. Если для составления заключения аудитору недостаточно сведений, то он вправе вынести отказ в предоставлении своего мнения.</p>
--	--

В результате осуществления довольно простых операций, существует вероятность возникновения ошибок. Особенно, если дело касается нестандартных ситуаций. При аудите специалистами могут быть выявлены некоторые недочеты или неточности. Например:

- неправильное установление первичной стоимости актива, полученного по договору аренды;
- нерациональная комплектация ОС;
- отнесение затрат на реконструкцию или модернизацию к расходам на ремонт;
- игнорирование сроков возмещения НДС, связанного с покупкой ОС;
- неправильный учет операций в случае получения активов на безвозмездной основе, а также их передачи.

Данный перечень не является исчерпывающим, так как на практике бухгалтер может допустить достаточно большое число погрешностей или неисправностей.

Аудит основных средств начинают с инвентаризации, при которой проверяется соответствие объектов, отраженных на 01 счете бухучета фактическому их наличию. В случае обнаружения отклонений составляется сличительная ведомость. Кроме того, также следует получить пояснения сложившейся ситуации от ответственных лиц компании.

После этого проводят аудит движения основных средств, при котором проверяют:

- правильность определения первоначальной стоимости ОС на момент покупки, а также остаточной стоимости ОС на момент выбытия;
- проверяется наличие, а также правильность оформления учетной документации (в т. ч. актов, инвентарных карточек и т.п.);
- если ОС получены по договору аренды или сдаются в аренду, то это должно быть отражено на следующих счетах: 001 и 011, соответственно, у арендатора и у арендодателя.

Далее проводится аудит амортизации ОС по счету 02 согласно методу начисления, который компания указала в учетной политике. Амортизация для налогового и бухгалтерского учета может начисляться по-разному.

После этого, проверке подлежит порядок отражения в учете текущего ремонта

ОС и их модернизация. Данные операции должны быть разграничены, то есть они по-разному отражаются в учете. Текущий ремонт ОС отражают на счетах 20, 23, 25 и 26. Он должен в полном объеме списываться на расходы текущего периода. Расходы по модернизации ОС увеличивают стоимость по 01 счету и списываются на затраты постепенно, через амортизацию ОС. Проверке также подлежит порядок организации контроля за сохранностью ОС.

Проверяют организацию охраны ОС, назначение ответственных лиц, обеспечение условий хранения, не допускающих порчу имущества [12, стр. 88].

Для того, чтобы определить эффективность использования ОС следует рассчитать целый ряд показателей, в том числе:

Фондоотдача, которая определяется как отношение выручки к стоимости ОС. Данный показатель позволяет определить какой объем выручки приходится на 1 рубль стоимости ОС. Для расчета берется средняя стоимость ОС (первоначальная стоимость, без учета амортизации) за тот период времени, который подлежит анализу.

Фондоёмкость. Данный показатель определяется как величина, обратная фондоотдаче. Таким образом фондоёмкость позволяет оценить, сколько ОС приходится на 1 рубль производимой продукции.

Фондовооруженность. Этим показателем определяется обеспеченность ОС труда персонала. Определяется показатель как отношение средней стоимости ОС к среднесписочной численности работников за определенный промежуток времени. Фондовооруженность определяется спецификой производства предприятия. Рост данного показателя позволяет судить об обновлении ОС компании, а значит оценивается как положительный фактор.

Заключительным этапом аудиторской проверки считается составление письменного отчета. Оно представляет собой мнение специалиста о достоверности финансовой и бухгалтерской отчетности и доведения этой информации до руководителя организации. Заключение не является исключительной доказательной базой отсутствия или наличия несоответствий данных с реальным положением вещей, поскольку всегда существует риск подлога данных.

Заключение аудитора состоит из двух обособленных документов:

- аналитической справки;
- акта итогового заключения.

Сроки, которые отводятся на проведение экспертизы, строго индивидуальны. Они зависят как от объема предстоящих работ по аудиту, так и времени ее проведения. Вне зависимости от характера, аудиторская проверка проводится один раз в год. Что касается добровольного аудита, то срок выполнения работ в обязательном порядке прописывается в заключаемом договоре.

Анализ основных средств важен для определения производственных возможностей предприятия и перспектив его развития. Величина основных средств определяет важнейший экономический показатель предприятия - производственную мощность. Показатели эффективности использования основных средств определяются исходя из соотношения их активной и пассивной части.

Так как пассивная часть не принимает прямого участия в производственном процессе, значит, увеличение удельной доли пассивной части отрицательно скажется на эффективности использования основных средств.

Анализируя состояние основных средств необходимо помнить, что инвестиционные процессы на предприятиях в определенные периоды активизируются, а затем происходит затишье в инвестиционной деятельности, поэтому по показателям, рассчитанным только за один год, не всегда можно правильно оценить состояние основных средств на предприятии.

При выполнении следующих условий можно сделать вывод об эффективной деятельности предприятия в отношении состояния основных фондов:

- уровень износа меньше 50 % и снижается;
- выбытие основных средств больше величины начисленной за исследуемый период амортизации;
- ввод основных средств превышает величину выбытия и обеспечивает расширенное воспроизводство основных фондов;
- срок экономической жизни основных фондов не превышает бухгалтерский срок полезного использования;
- остаточный срок службы составляет более одного года.

Анализ состояния основных средств позволяет выявить потребность в инвестициях, которые необходимы для проведения простого и расширенного воспроизводства.

Главной целью управления основными фондами является недопущение состояния большого морального и физического износа, потому что это может повлечь за собой неблагоприятные экономические последствия для компании. Организация этого процесса производится при помощи политики воспроизводства основных фондов.

Время от времени наступает необходимость обновления основных фондов, преимущественно их активной части. При этом следует отметить, что ключевым фактором в современной экономике, который определяет необходимость обновления основных фондов, является моральный износ.

Главными причинами большой степени износа основных средств являются: нехватка высококвалифицированных кадров; отсутствие систематического контроля над использованием основных фондов; экономия на развитии предприятия.

Большинство собственников российских предприятий главной целью видят получение прибыли в краткосрочном периоде, не учитывая долгосрочные перспективы, и поэтому не вкладываются в обновление основных фондов. В результате оборудование приходит в состояние полного физического износа.

Низкий темп обновления основных фондов отражает неэффективность инновационной политики организации. Для увеличения эффективности использования основных фондов необходимо осуществлять их обновление, своевременную модернизацию, внедрение новых технологий и новой техники.

В настоящее время большинство предприятий используют в своей работе морально и физически изношенное оборудование. Они или заменяют его

аналогом, который морально устарел или закупают подержанное оборудование. В целом можно сделать вывод, что российские компании используют старые основные фонды, которые не заменяются новыми в полном необходимом объеме.

Серьезное значение при организации производства и его расширении придается мониторингу состояния и использования основных средств организации.

Основными задачами аналитической деятельности являются:

- мониторинг степени обеспеченности основными средствами,
- мониторинг доли использования основных средств,
- выявление причин изменения уровня использования основных средств,
- экономическое обоснование зависимости объема выпускаемой продукции от других показателей.

Эффективное использование основных средств подразумевает правильное управление капиталом. Можно сформулировать ряд правил или принципов управления капиталом.

Вот эти принципы:

1. Какой бы выгодной ни казалась инвестиция, всегда следует поискать другой вариант вложения средств; лишь после анализа всех возможных вариантов принимать окончательное решение.

2. Иметь четкий алгоритм принятия решений, базирующийся на постоянном анализе текущей информации; алгоритм должен включать в себя механизмы отслеживания и обработки этой информации и – самое главное – мгновенного принятия решения на основе полученных данных.

3. Прозрачность и понятность инвестиционной стратегии; необходимо четко представлять движение капитала на всех этапах инвестиционной сделки.

Безусловно, можно сформулировать и другие принципы управления капиталом, однако стоит помнить, что приведенные правила критически важны и необходимы для всякой инвестиционной стратегии, поскольку от них напрямую зависит ее успешность и способность просуществовать в сколь-нибудь обозримой перспективе.

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>. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02182-4. – Текст: электронный.
10. Официальный сайт журнала «Вопросы экономики» - <http://www.vopreco.ru/>

Жаркова Светлана Леонидовна,

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

Голомидова Юлия Германовна,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Особенности мотивации и стимулирования труда персонала гостиницы

В статье рассматриваются особенности мотивации и стимулирования персонала гостиницы. Отметим, следует комплексно учитывать цели гостиницы, факторы влияния на ее работу, потребности персонала при осуществлении мотивации и стимулирования труда. Лишь тогда будет достигнуто желаемое качество гостиничных услуг, произойдет рост производительности труда и т.д.

Svetlana L. Zharkova,

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

Yulia G. Golomidova,

master's degree student of the Moscow International Academy

Features of motivation and stimulation of the work of the hotel staff

The article discusses the features of motivation and stimulation of hotel staff. It should be noted that the goals of the hotel, the factors influencing its work, the needs of the staff in the implementation of motivation and stimulation of labor should be taken into account comprehensively. Only then will the desired quality of hotel services be achieved, there will be an increase in labor productivity, etc. Keywords: personnel management, motivation, stimulation

Все службы отеля глобально делятся на две категории:

- генерирующие доход: СПиР (служба приема и размещения), отдел бронирования, маркетинг, корпоративный отдел, ресторан, банкетная служба, сотрудники спа-комплекса;

- вспомогательные: технический отдел, отдел кадров, бухгалтерия, служба управления номерным фондом, административная служба, служба безопасности, инженерно-техническая служба [1, стр. 32].

К первой категории относятся службы, которые влияют на решение гостя: приехать к вам или нет, покупать или нет. Ко второй – те, кто помогает этому процессу.

Система мотивации может быть разработана для обеих категорий. Для первой категории она должна быть количественная, потому что эта категория в большей степени ответственна за количество приехавших гостей. Для вспомогательных служб – качественная, потому что они отвечают за качество обслуживания.

В небольших гостиницах, особенно на старте, персонал получает относительно небольшую зарплату. Это приводит к текучке кадров или созданию видимости работы [2, стр. 28]. Внедрение в гостинице системы мотивации в гостинице поможет изменить ситуацию. В гостинице может использоваться множество способов денежной мотивации (рисунок 1)

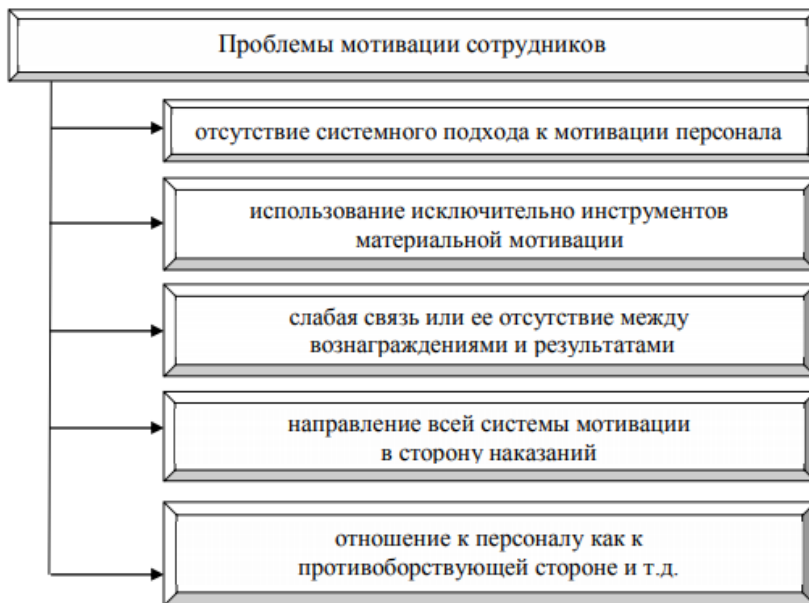


Рисунок1 - Способы денежной мотивации в гостиницах

Материальная мотивация может включать и систему штрафов. Например, лишение премии за жалобы на плохую уборку номеров.

Стоит также отметить важность нематериальной мотивации для персонала гостиниц.

Мотивация персонала гостиницы - это целый комплекс эффективных и продуманных мер, которые позволяют держать сервис в заведении на должном высоком уровне. Для того, чтобы определить необходимые методы мотивации/стимулирования, важно проводить опросы персонала в гостиницах. Также, на основе оценки удовлетворенности гостей можно определить лучших работников, оценить их уровень деятельности и выплатить соответствующие бонусы [1, стр. 64]. Это позволит повысить мотивацию к усердной и качественной работе у остальных сотрудников.

Основные параметры мотивации персонала гостиниц сведем в таблицу 1.

Таблица 1 - Характеристика системы мотивации персонала гостиниц

Показатель	Характеристика
------------	----------------

Объекты мотивации	Потребности и интересы персонала гостиниц
Наиболее эффективный метод мотивации	Социально-психологический Экономический / денежный
Частота мотивации персонала	Не реже 1 раза в квартал
Основа системы мотивации	Положение о мотивации персонала, приказ руководителя
Критерии оценки эффективности системы мотивации	Снижение текучести кадров, повышение качества гостиничных услуг и пр.

Важную роль при мотивации играет руководитель гостиничного предприятия и непосредственный начальник. Руководители мотивацию проводят для того, чтобы объединить интересы предприятия и сотрудников. «Прибыль предприятия и результаты ее деятельности в целом напрямую зависят от заинтересованности каждого работника в достижении своих личных целей. То есть компании необходима качественно выполненная работа, а персоналу нужна достойная заработная плата» [2, стр. 104]. Руководители при мотивации кадров исходят из следующего (рисунок 3).



Рисунок 3 - Причины для руководителей гостиниц мотивировать свой персонал [2, стр. 25]

У процесса мотивации есть и проблемы. Пономаренко К.Н. и другие исследователи, например, выявили проблемы мотивации сотрудников, допускаемые топ-менеджментом предприятий.

Основная проблема мотивации труда персонала в современном менеджменте гостиницы (как и в иных сферах) - выбор эффективного метода мотивации. «Мотивация труда как метод эффективного поддержания трудовой дисциплины относится к числу проблем, решению которых в мировой практике всегда уделялось большое внимание. В России же все, по большей части, сводится к заработной плате, что не совсем эффективно» [2, стр. 29].

Стоит отметить, что системный, комплексный подход к решению проблем мотивации коллективов гостиничных предприятий даст возможность повысить эффективность гостиницы. На наш взгляд, такую методику можно представить в виде следующих этапов.

Таким образом, «мотивация в управлении персоналом гостиничных предприятий понимается как процесс активизации мотивов работников гостиницы (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду.

Целью мотивации в гостинице является формирование комплекса условий, побуждающих персонал к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом, выражающемся в привлечении гостей, росте их лояльности и лояльности самого персонала, повышении качества услуг и снижении текучести кадров, росте прибыли и т.п.»

Процесс мотивации в гостинице «упрощенно может быть разбит на следующие этапы: выявление потребностей, формирование и развитие мотивов, управление ими с целью изменения поведения персонала гостиницы, необходимого для реализации целей, корректировка мотивационного процесса в зависимости от степени достижения результатов гостиничного предприятия».

Список использованных источников

1. Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 208 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191>
2. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 288 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308>
3. Управление персоналом : учебное пособие : [12+] / авт.-сост. А. И. Коломиец. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 176 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683095>
4. Нестандартные теории мотивации : учебное пособие : [12+] / авт.-сост. А. И. Коломиец. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 48 с. : ил.

Железнякова Елена Александровна,
кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и
маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Пешкова Елена Владимировна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Формы и системы оплаты труда

Предприятия самостоятельно выбирают системы и формы оплаты труда, исходя из специфики и задач, стоящих перед ними. Проблема оплаты труда заключается в поиске наиболее эффективных путей усовершенствования механизмов расчетов по зарплате. Совершенствование организации оплаты труда является залогом успешного развития предприятия и повышения производительности труда персонала. Анализ расчетов по зарплате имеет для руководства или собственников экономического субъекта важное значение.

Elena A. Zheleznyakova,
Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy
Elena V. Peshkova,
master's degree student of the Moscow International Academy

Forms and systems of remuneration

Enterprises independently choose systems and forms of remuneration based on the specifics and tasks facing them. The problem of remuneration is to find the most effective ways to improve the mechanisms of payroll payments. Improving the organization of remuneration is the key to the successful development of the enterprise and increasing the productivity of personnel. The analysis of salary calculations is important for the management or owners of an economic entity.

ТК РФ в ст.129 синонимизирует понятия «оплата труда» и «зарботная плата» и определяет их как совокупность из трёх элементов:

Таблица 1 - Понятия «оплата труда» и «зарботная плата»

1. вознаграждения за труд	основная (обязательная) часть
2. компенсационных	
3. стимулирующих выплат	дополнительная часть

Зарботок за месяц не может быть ниже уровня МРОТ, установленного Правительством, и включает в себя надбавки за сложность работы и особые условия (работы в выходные дни и т.п.). А вот стимулирование остаётся на

усмотрение работодателя и начисляется, только если сотрудник качественно выполнил свою работу, по мнению работодателя. В итоге получается, что понятие оплаты труда шире, чем понятие заработной платы, т.к. представляет собой перечень всех элементов, из которых впоследствии собирается заработная плата конкретного работника.

Каким образом выплачивать заработную плату каждый работодатель решает самостоятельно, учитывая минимальные установления ТК.

Ст. ст. 23 и 132 ТК устанавливают невозможность дискриминации работников при равной квалификации, выработке и качестве работы труда. Это значит, что нельзя устанавливать различную оплату за одинаковый труд.

Соответственно работодатель должен применять единые параметры при назначении заработной платы. Вариация таких параметров представляет собой систему оплаты труда. Она должна базироваться на нормах законов и не ухудшать положение работника по сравнению с ними.

Формы оплаты труда

Не стоит путать понятие «система оплаты» и «форма оплаты» - они не идентичны, хотя в литературе и заменяют друг друга.

Система – это совокупность правил оплаты труда. Форма – это одно из этих правил. Ст. 131 ТК РФ закрепляет две формы, в которых может быть оплачен труд:

1. Денежная – производится в рублях.
2. Неденежная – натуральная - выплачивается в любом не запрещенном законом вещественном или невещественном виде. Размер натуральной части не более 20 % от всей зарплаты лица.

Системы оплаты труда

Система оплаты труда – это документально оформленная «инструкция» о том, как начислять заработную зарплату сотруднику за конкретно отработанный период, содержащая полный перечень параметров начисления и удержания денежных средств.

Работодатель в зависимости от характера хозяйственной деятельности с помощью заработной платы может повысить выработку и/или снизить издержки. Для этого надо выбрать рациональные системы оплаты труда.

Существует 3 основных системы, подразделяющиеся на множество видов. Для наглядности все они представлены в таблице ниже.

Таблица 2 - Три основных системы оплаты труда

1. Тарифная система	Повременная	<ul style="list-style-type: none"> – простая повременная, – повременно-премиальная, – окладная.
	Сдельная	<ul style="list-style-type: none"> – прямая сдельная, – сдельно-прогрессивная, – сдельно-премиальная, – косвенно-сдельная, – аккордная индивидуальная, – аккордная коллективная.

2. Бестарифная		
3. Смешанная		<ul style="list-style-type: none"> – система «плавающих» окладов, – комиссионная, – дилерский механизм.

Тарифная система оплаты труда

Тарифная СОР самая распространённая, применяется и госорганами, и коммерческими организациями. В её основе лежит ранжирование заработной платы сотрудников в зависимости от их квалификации, стажа работы, приобретённых навыков, выработки, условий и характера труда. В государственных учреждениях применяется Единая тарифная сетка. В коммерческих – схожие с ней документы, утверждённые с учётом мнения профсоюзного органа.

Тарификация регулируется законодательно для многих отраслей деятельности. Например, для работников сферы образования установлена индивидуальная тарифная СОР в соответствии с Постановлением Правительства от 05.08.2008 за №583.

Выделяют два вида тарифной системы: сдельную и повременную.

Повременная форма оплаты труда

Повременная СОР применяется на тех предприятиях, где нет необходимости или возможности нормировать выработку. В рабочие функции сотрудников не входит производство товаров или услуг, поэтому оптимально – выплачивать заработную плату за время, а не за объём работы. Практически весь административно-хозяйственный персонал «сидит» на этой СОР. Оплата труда будет производиться исходя из квалификации сотрудника и фактически отработанного времени в учётном периоде.

Особенности расчёта зарплаты при разных видах повременной СОР

При простой повременной СОР оплачивается время, отработанное в периоде. Периодами могут признаваться: часы, дни, месяцы и вариации этих периодов.

При премиальной – к зарплате за время добавляется премия за качество работы, исчисляемая в % от оклада по ставке. Премия может носить разовый характер или применяться на постоянной основе.

При окладной – работник вправе рассчитывать на ежемесячную зарплату в том размере, как она установлена в трудовом договоре. При достижении определённой квалификации (определяемой субъективно работодателем) оклад может быть повышен.

Сдельная система оплаты труда

Сдельная СОР применяется организациями, которые предоставляют услуги, выполняют работы или же производят товар. Их прибыль напрямую зависит от скорости работы сотрудников, поэтому выгодно платить не за единицу времени, а за единицу выработки. Формула выплаты такова: сколько сделал – столько получил. Количество продукта умножается на цену за единицу (на сдельную расценку). Такая СОР стимулирует сотрудников постоянно повышать выработку и качество

работы. Вторым показателем не менее важен, т.к. расчёт зарплаты производится по итогам периода строго после анализа работы. То есть если Петров произведёт 200 деталей, из которых 100 будут негодными, оплатят только 100.

Основанием начисления заработной платы будут документы, подтверждающие выполнение сотрудников личного производственного плана. Для того, чтобы облегчить подсчёт и минимизировать ошибки необходимо тщательно продумать систему учёта показателей сотрудников.

Как оплачивается труд при разных видах сдельной СОР

При прямой - оплата производится за количество единиц выработки по одинаковой цене за каждую.

При прогрессивной – сдельная расценка повышается за каждую единицу сверх плана.

При премиальной – к зарплате, рассчитанной по прямой сдельной системе, добавляется премия за выполнение плана, сжатие сроков, отсутствие брака, экономность расхода материала и т.п.

При косвенной оплачивается труд вспомогательного персонала, размер оплаты установлен в процентах от зарплаты основного работника.

При аккордной зарплата начисляется за комплексное выполнение плана в целом, единица выработки в этом случае роли не играет. Различают:

- индивидуально-сдельную СОР – зарплата за достижение собственных показателей;

- коллективную – зарплата одного человека зависит от успешного достижения поставленных целей всем коллективом. Данная система развивает командный дух в коллективе.

Бестарифная система оплаты труда

Бестарифная СОП напоминает опционную систему в стартапах. Есть фонд оплаты труда и сотрудники. Предположим – 100 тысяч рублей и 10 человек. Работодатель устанавливает, что:

- ФОТ может быть увеличен, если поднимется прибыль компании,
- Доля зарплаты каждого сотрудника – 10%.

Доля может ранжировать сотрудников по объёму участия в работе либо быть одинаковой для всех.

В трудовом договоре, естественно, пропишут 10 тыс. рублей – зарплата в месяц. Упоминать % нельзя по ТК, да и не очень-то выгодно для фирмы.

После оглашения условий работы можно не устанавливать дополнительного стимулирования, работники сами будут стремиться к увеличению дохода компании. Такая модель применима к небольшим, начинающим компаниям, которые не будут выходить на биржу, но хотят заинтересовать работников, не имея денег на премии.

Смешанная система оплаты труда

Смешанная СОР объединяет в себе тарифной и бестарифной СОР – у сотрудника есть определённый оклад, но в данном случае он напрямую зависит от успешности его работы: от количества продаж, от качества разработок, от отработанного времени и т.п.

Чем больше выработка, тем больше оклад, и наоборот. Отличие от тарифной в том, что уменьшается вся зарплата вплоть до МРОТ.

Зарплата при разных видах смешанной СОР

Система плавающих окладов предполагает пересчёт оклада ежемесячно по результатам труда за прошлый период.

При комиссионных расчётах сотрудник может рассчитывать на процент от прибыли фирмы в общем, либо от каждой единицы выработки. Эта СОР очень часто применяется в страховых компаниях.

Оплата труда в дилерской сети очень близка к оплате по гражданско-правовому договору, однако имеет место и в трудовом праве. Сотрудник обязан реализовать некую массу товаров компании, которую он закупает за собственный счёт. Разница между закупочной ценой и ценой продажи третьим лицам и является заработной платой лица.

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.: Финлинь, 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/>

Кибук Татьяна Николаевна,

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

Хисматуллина Виктория Вадимовна,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Анализ финансового состояния и виды антикризисного управления

В современных условиях затяжного кризисного состояния мировой экономики главной проблемой для бизнес-структур становится проблема поиска стратегии развития, обеспечивающей финансовую устойчивость и платежеспособность компаний. Организация антикризисного управления способствует выходу предприятия на новый уровень развития. Проблема разработки антикризисной стратегии предприятия, то есть определения антикризисных мероприятий, которые необходимо осуществить, принадлежит к неструктурированным проблемам принятия решений. Уникальность и нестандартность формирования антикризисной стратегии обусловлена тем, что реально существует достаточно широкий диапазон альтернатив, которые являют собой сложный объект оценивания.

Tatiana N. Kibuk,

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

Analysis of the financial condition and types of crisis management

In the current conditions of the protracted crisis state of the world economy, the main problem for business structures is the problem of finding a development strategy that ensures the financial stability and solvency of companies. The organization of anti-crisis management contributes to the company's entry into a new level of development. The problem of developing an anti-crisis strategy of an enterprise, that is, determining the anti-crisis measures that need to be implemented, belongs to unstructured decision-making problems. The uniqueness and non-standard nature of the formation of an anti-crisis strategy is due to the fact that there really is a fairly wide range of alternatives that are a complex object of evaluation.

Финансовое состояние предприятия зависит от движения денежных потоков, задача которых – обслуживать производство и последующую реализацию продукции. Между ними существует прямая и обратная зависимость. Рост производства способствует улучшению финансового состояния и наоборот.

Анализ финансового состояния предприятия может быть, как внешним, так и внутренним. Первый определяется интересами сторонних субъектов

и осуществляется по публичным данным. Внутренний финансовый анализ осуществляется непосредственно работниками предприятия. При этом не упускается из виду соотношение финансового состояния предприятия и темпов производства.

Особенное внимание уделяется выручке и прибыли. Выручка при реализации продукции обеспечивает прибыль, которая выступает в виде основного показателя положения в коммерческой структуре. Она является финансовым критерием эффективности работы отдельных предприятий. Так, если оно убыточно, и выручка не позволяет покрывать текущие затраты, то это значит, что нет прибыли. И что финансовое положение коммерческой структуры весьма плохое и необходимы качественные конструктивные изменения. Но чтобы принимаемые решения были успешными, необходимо провести полноценный анализ финансов предприятия. При этом первостепенное внимание уделяется прибыли. Чтобы произвести более комплексную оценку, рассматривается ее доля в текущих затратах. Это и называется рентабельностью. В совокупности эти два показателя предоставляют достаточно полную картину финансового положения коммерческой структуры.

Допустим, что нам необходимо рассмотреть ситуацию, сложившуюся с определенным предприятием, и выяснить причину его проблем. Для этой цели проводится анализ финансового состояния предприятия. Методика его реализации должна предполагать наличие единого унифицированного подхода, дабы можно было сопоставлять результаты разных периодов. Используемые данные предоставляются бухгалтерией. Они преобразовываются в форму аналитических таблиц для более легкой работы. Затем начинается самая важная часть работы проведения анализа финансовой деятельности предприятия:

1. Оценка ликвидности и платежеспособности. Это необходимо для выяснения краткосрочных перспектив. И для этого лучше всего подходит способность своевременно и в полном объеме осуществлять расчеты по краткосрочным обязательствам. Параметр ликвидности предполагает, что у предприятия есть достаточно оборотных средств для выполнения имеющихся обязательств. Платежеспособность подразумевает наличие денег и их эквивалентов, достаточных для погашения обязательств. Анализ финансовой отчетности предприятия проводится по активам, сгруппированным по степени убывания ликвидности. Краткосрочные обязательства идут в пассиве. Группируются они по степени срочности их погашения.

2. Оценка финансовой устойчивости. Базируется на анализе данных о собственных и привлеченных средствах в обороте. Используется для характеристики степени независимости предприятия от рынка ссудного капитала. Также этот показатель может быть использован для оценки рационального использования оборотных средств. Анализ деловой активности. Проводится с целью выяснения результативности использования трудовых, материальных и финансовых ресурсов. Характеризует скорость оборота активов и обязательств (всех или их части).

3. Анализ рентабельности. Используется для выяснения того, насколько эффективно предприятиями используются средства для получения прибыли.

Экономическая интерпретация этого анализа – сколько необходимо потратить для заработка одной денежной единицы или сколько получают на одну вложенную д. е.

4. Обобщающий анализ финансовой деятельности предприятия. Является комплексной окончательной оценкой. Подготавливается как основание для управленческих решений по оптимизации деятельности.

При анализе финансового состояния проводится оценка типа финансовой устойчивости.

Это определяется уровнем независимости от ссудного капитала и платежеспособностью. В первом случае конкретные числа получают благодаря расчету соотношений определенных статей и их разделов для активов и пассивов бухгалтерского баланса. Анализ их структуры позволяет устанавливать причины (или хотя бы выяснять, где есть проблема) неустойчивости организации. Так, это может быть элементарно плохая организация работы со средствами, как собственными, так и заемными. Всего различается четыре типа финансовой устойчивости:

1. Абсолютная финансовая устойчивость. Отличается высокой платежеспособностью, не зависит от кредиторов. Для покрытия затрат используются собственные оборотные средства.

2. Нормальная финансовая устойчивость, полностью обеспечивающая платежеспособность организации. Осуществляется беспрепятственная производственная деятельность. Для покрытия затрат используется собственный оборотный капитал и долгосрочные кредиты.

3. Неустойчивость финансового состояния. Наблюдаются нарушения в платежеспособности, привлекаются заемные средства. Для покрытия затрат используется собственный оборотный капитал, долго- и краткосрочные займы.

4. Кризисное финансовое состояние. В таком случае предприятие пребывает на грани банкротства и неплатежеспособно. Для покрытия затрат используются все возможные источники.

Анализ финансового состояния предприятия и оценка сложившегося положения во многом зависят от цели, задач и интересов пользователей конечной информации. Так, к примеру, государство заинтересовано в данных, которые позволят разработать экономическую политику. Чтобы не промазать с содержимым, говорят, что финансовый анализ работы предприятия должен быть комплексным подходом, который отражает возникающие отношения в вопросах регулирования прибыли, приумножения имущества и капитала. В отечественной литературе не наблюдается единообразия в создании перечня задач и установления четких границ, которые должны решаться.

Большее внимание уделяется установлению целей и формулированию задач, а также рассмотрению методических рекомендаций, что направлены на их решение. Финансово-экономический анализ предприятия формируется из работы над бухгалтерским балансом, оценкой динамики состава, структуры активов и пассивов, деловой активности, платежеспособности и ликвидности.

Антикризисное управление – это управление, при котором вполне реально

проанализировать основные симптомы наступления кризиса, предвидеть потери от него и предпринять полезные действия. К таким мерам следует прибегнуть, чтобы снизить отрицательные последствия сложной финансовой ситуации и использовать факторы антикризисного управления для дальнейшего развития фирмы.

Цели антикризисного управления:

1. Разработать и реализовать меры по нейтрализации наиболее опасных путей, способных привести к кризису.
2. Избежать банкротства.
3. Вывести компанию из кризиса.
4. Разработать и реализовать финансовые и управленческие механизмы, которые позволили бы «вытащить» компанию из кризиса.
5. Ограничить ущерб, который кризис может нанести предприятию.

Антикризисное управление имеет свои особенности, затрагивающие технологии и процессы в компании. Речь идет о мобильности и динамичности в применении ресурсов, изменениях, внедрении новых программ и инновационных методов работы, осуществлении программно-целевых подходов в технологиях по разработке и реализации решений в сферах управления, повышенной чувствительности к временному фактору в управленческих процессах, выполнении своевременных действий по динамике ситуаций, более пристальном внимании к предварительной и последующей оценкам решений в вопросах управления, выборе альтернатив в поведении и осуществлении деятельности, использовании антикризисного критерия качества решений в ходе их разработки и использования.

Рассмотрим виды антикризисного управления в зависимости от стадии кризиса.

Реактивное

Деятельность антикризисного управления, как правило, начинают вести в условиях острой кризисной обстановки и нехватки времени. В такие моменты переосмысление прежних норм и целей организации, разработка новой модели поведения – довольно трудные процессы. В этом случае целью является формирование достаточного уровня ликвидности и платежеспособности компании. Иными словами, предприятие должно использовать антикризисное управление бизнесом для восстановления прежнего (докризисного) состояния.

Основные задачи, которые ставит перед собой реактивное (экстренное) антикризисное управление – выявить первые признаки возникновения трудностей в компании, принять меры по ликвидации кризиса и той обстановки, к которой он привел.

Превентивное

Задачами превентивного (упреждающего) антикризисного управления являются оценка вероятности и последствий потенциальных кризисов, разработка антикризисной стратегии, реализация планов мероприятий по предупреждению сложных финансовых ситуаций.

В рамках превентивной деятельности компании проводят мероприятия,

направленные на идентификацию, оценку и управление рисками. Сюда также входит решение вопросов, связанных с увеличением финансовой безопасности фирмы методом повышения ее способности адаптироваться.

Арбитражное

Экстренное антикризисное мероприятие имеет особую форму арбитражного управления. Его осуществляют при формализованных процедурах в соответствии с решением арбитражного суда.

Системное антикризисное регулирование – составной элемент управления компании, состоящий из функциональной и обеспечивающей частей.

В функциональной части присутствуют функции управления кризисом. Данная часть является комплексом методов экономического и организационного характера, обеспечивающих решение задач по определению финансового состояния компании, контролю, своевременному утверждению и предотвращению кризиса, выходу из него и восстановлению платежеспособности предприятия.

Таким образом, система антикризисного управления включает в себя комплекс подсистем. Каждая из которых находится в соответствии с определенной подсистемой управления нормально работающей компании.

Современное антикризисное управление включает в себя не только процедуру банкротства, не только меры по выводу предприятия из кризиса, но и профилактику банкротства, профилактику финансового кризиса предприятия. В этом случае система антикризисного управления будет иметь три ярко выраженных элемента:

- прогнозирование кризиса / банкротства;
- профилактика кризиса / банкротства;
- вывод предприятия из кризиса (в случае необходимости).

Следует отметить, что, рассматривая сущность антикризисного управления, большинство исследователей едины во мнении относительно его специфичности.

Сложность проблемы антикризисного управления состоит в том, что, с одной стороны, стратегические решения, направленные на предотвращение кризиса, должны быть приняты и реализованы на ранних стадиях управления, когда процесс движения к кризису еще не приобрел кумулятивного характера и поэтому еще не стал необратимым. С другой стороны, решения, принятые на ранних стадиях, базируются на очень слабых и потому не всегда достоверных сигналах о возникновении неблагоприятных тенденций.

Элементы стратегии в антикризисном развитии организации целесообразно внедрять как на предприятиях, которые являются благополучными, так и на тех предприятиях, которые оказались в кризисе.

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.

Короткова Ольга Анатольевна,
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Сергеев Сергей Николаевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Организация подбора и расстановки персонала

Эффективная система подбора персонала на предприятии является актуальной темой, так как именно кадровый потенциал являются главным ресурсом каждого предприятия. Подбор и расстановка персонала обеспечивают эффективную работу предприятия. От того, насколько эффективно поставлена работа по подбору персонала зависит качество работы персонала, их вклад в достижение целей предприятия. Расстановка персонала позволяет в максимальной степени раскрыть деловой и творческий потенциал каждого сотрудника и, одновременно, повысить производительность, а значит и прибыль предприятия.

Olga A. Korotkova,
Moscow International Academy
Sergey N. Sergeev,
master's degree student of the Moscow International Academy

Organization of recruitment and placement of personnel

An effective recruitment system at the enterprise is an urgent topic, since it is the human potential that is the main resource of each enterprise. The selection and placement of personnel ensure the efficient operation of the enterprise. The quality of the staff's work and their contribution to the achievement of the company's goals depends on how effectively the recruitment work is carried out. The placement of personnel allows you to maximize the business and creative potential of each employee and, at the same time, increase productivity, and hence the profit of the enterprise.

Хорошо, когда в компании существует стратегический план по найму сотрудников на год, пять и больше лет вперед. В этом случае рекрутеры заранее знают, какие ресурсы им понадобятся в каждый отрезок времени. В небольших организациях подбор обычно ситуативный и закрывает текущие потребности. Например, замена сотрудника, который уходит в декрет или длительный отпуск, подбор нового человека на место уволившегося.

Существует больше десятка способов оценить потребность в персонале. На нее влияет рынок в регионе, скорость и план развития компании, эффективность текущих сотрудников и другие факторы. В зависимости от кадровой политики компания может привлекать новые кадры или обучать персонал, или сокращать.

В зависимости от метода подбора компании выбирают разные инструменты поиска.

Массовый найм – поиск сотрудников на начальные позиции, которые не требуют специальной подготовки. Например, поиск разнорабочих, продавцов, водителей. Текучесть персонала на этих должностях может достигать 100% за год, поэтому компании ведут непрерывный поиск людей.

Поиск, как правило, оказывается непростым:

– соискатели не умеют «искать работу»: находить вакансии, оценивать, насколько они соответствуют требованиям, не готовы долго вести переговоры с работодателем;

– не все доходят до собеседования: у кандидатов низкая мотивация, и много работодателей-конкурентов воюют за их внимание.

Поэтому для массового найма используют чат-боты, обзвон кандидатов, поиск через рекламу в соцсетях и объявления в поисковиках.

Executive search (от англ. «поиск руководителей») - подбор управляющего персонала и редких специалистов. Его сложность в правильной постановке задачи и поиске человека, идеально подходящего под все требования.

Может включать в себя хедхантинг - поиск и переманивание уже трудоустроенных сотрудников. Как правило, таким поиском занимаются внешние рекрутеры (из кадровых агентств или фрилансеры), которые хорошо знают рынок, обладают нужными навыками для мотивации кандидата.

Обычный рекрутинг - поиск квалифицированного персонала среднего звена.

Прелиминаринг - практика и стажировки.

Требования ко многим должностям сформированы в профессиональных стандартах. Но в каждой компании при организации подбора обнаруживаются свои требования и секреты успеха. Поэтому модели компетенций на разные должности обычно составляют, основываясь на опыте самых успешных сотрудников компании.

Чтобы понять, какие навыки и компетенции в компании нужнее всего, работодатели пользуются разными средствами оценки текущих сотрудников. Начиная от тестов, заканчивая внутренними собеседованиями. Еще один вариант - обратиться за помощью к консультантам или компаниям, которые помогут составить список требований, профессиональных навыков и личных качеств. Хорошая вакансия содержит не только сухой список требований и условий работы. После прочтения кандидат должен понять:

- 1) чем занимается компания;
- 2) какие цели будут стоять перед новым сотрудником;
- 3) почему эта работа лучше, чем у конкурентов;
- 4) подходит ли кандидат подо все требования.

При подборе персонала используются следующие типы собеседований:

По методу проведения:

1. Групповые интервью: они подходят для массового найма.
2. Индивидуальные интервью.
3. Ассессмент-центры: это комплексная оценка кандидата, которая включает решение кейсов, презентации, групповую работу и так далее - в зависимости от целей работодателя.

4. Профессиональные тесты и тесты способностей.
5. Стрессовые интервью.

Интервью по типам вопросов:

1. Поведенческое: работодатель узнает о том, как кандидат действовал в разных ситуациях в прошлом, и на основе этого делает выводы, как он будет работать в будущем и добьется ли успеха в его компании.

2. Кейс-интервью: работодатель предлагает проблему, которую нужно решить.

3. Проективное интервью. Чтобы лучше понять кандидата и избежать социально желательных ответов, работодатели задают проективные вопросы: просят кандидата высказать мнение о людях и ситуациях, с которыми он никак не связан. Кандидату не нужно говорить о себе, поэтому он начинает действовать свободнее. Но так как человек судит о событиях и других людях с точки зрения своего опыта, интервьюер делает из его рассказа полезные выводы.

В разных компаниях по-разному оценивают результаты подбора персонала, но самые популярные метрики выглядят так.

1. Время найма. Отрезок времени от начала поиска до выхода человека на работу. Меняется в зависимости от профессии, ситуации на рынке, времени года и так далее. Сравнивая и оценивая время найма, можно оценить качество работы рекрутера.

2. Эффективность разных источников, качество и количество откликов. Помогает разобраться, какие каналы лучше работают для привлечения сотрудников в компанию и на конкретную должность.

3. Стоимость найма. В стоимость подбора входят не только все затраты на размещение и рекламу вакансии, но и стоимость времени рекрутера, потраченного на закрытие вакансии.

4. Удовлетворенность менеджера кандидатами и удовлетворенность сотрудника работой.

5. Процент уволившихся в первый год кандидатов. Эта метрика говорит о качестве подбора. Обычно за год сотрудник успевает только влиться в работу и приносит мало прибыли компании. Зато компании приходится тратить на него много ресурсов, включая внимание руководителей и помощь коллег. Поэтому увольнения в первый год работы дорого обходятся компании, учитывая затраты на подбор.

Если человек уволился по собственному желанию, возможно, реальная работа не соответствовала тому, как рекрутер рассказал о ней в вакансии и на собеседовании. Если увольнение произошло по инициативе работодателя, вероятно, выбрали не самого подходящего кандидата. Метрики помогают оценить качество работы рекрутера. Многие системы управления персоналом автоматически следят за результатами.

В России существуют свои особенности процесса подбора и расстановки персонала. Примером могут служить критерии, по которым отбираются кандидаты. Наиболее значимым показателем отбора в российской практике является возраст соискателя. На втором месте стоит наличие определенного опыта работы, как

правило, в аналогичной должности, на которую он претендует. Расстановка кадров - важнейший элемент системы управления персоналом. От того, насколько каждый из соискателей или сотрудников соответствуют требованиям должности, зависит эффективность работы компании.

В зависимости от подходов к найму, методы, выбранные организацией, имеют те или иные специфические черты. В зарубежной практике всё большее признание получает вторичный найм (т.е. набор во временные подразделения). Он осуществляется путём набора работников посредством руководителя или на основе внутреннего конкурса. В российской практике главным каналом поиска кадров является поиск по рекомендациям знакомых, коллег и сотрудников, а решающими критериями служат возраст и технические, специальные навыки. Для усовершенствования российской практики найма персонала необходимо в будущем создавать различные новые разработки, порядки или дополнения к существующей методике подбора сотрудников.

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»
Алиев Омарашаб Магомедович,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Программа поддержки местных инициатив

На сегодняшний день объектом управления в сфере благоустройства территории являются муниципальный сектор благоустройства местного хозяйства с трудовыми коллективами и отдельными лицами, совокупность нравственных, правовых, социально-экономических и прочих отношений, которые возникают между людьми при производстве и обращении услуг. Важную роль в управлении благоустройством территории играет программа поддержки местных инициатив. Это приоритетная практика инициативного бюджетирования, в основе которой лежит непосредственное вовлечение граждан в вопросы местного значения, определение приоритетных направлений расходования части бюджетных средств, а также последующий контроль за их реализацией.

Alexander A. Lapin,
Candidate of Political Sciences of the Moscow International Academy
Omarashab M. Aliev,
master's degree student of the Moscow International Academy

Program to support local initiatives

To date, the object of management in the field of territory improvement is the municipal sector of local economy improvement with labor collectives and individuals, the totality of moral, legal, socio-economic and other relations that arise between people in the production and circulation of services. An important role in the management of landscaping is played by the program of support for local initiatives. This is a priority practice of initiative budgeting, which is based on the direct involvement of citizens in local issues, the definition of priority areas for spending part of the budget, as well as subsequent monitoring of their implementation.

Важную роль в управлении благоустройством территории играет программа поддержки местных инициатив.

Поддержка местных инициатив – это инструмент прямой демократии, который позволяет местному населению отбирать, софинансировать и иным образом участвовать в реализации наиболее перспективных проектов решения социальных проблем при поддержке таких проектов муниципалитетами и государством, бизнесом и некоммерческими структурами.

В соответствии с действующим федеральным и региональным законодательством, а также актами местного нормотворчество на систему

местного самоуправления возложено значительное число задач по обеспечению жизнедеятельности местного сообщества. При этом далеко не все местные территории обладают необходимым объемом ресурсов для решения вопросов местного значения. Это актуализирует внедрение в практику муниципального управления механизмов партнерства с населением, бизнесом и некоммерческими организациями для решения социальных задач.

Поддержка местных инициатив имеет своей целью актуализировать совместные инициативы муниципального управления и местного населения, которое бы обеспечило решение социальных проблем на территории муниципального образования. Поддержка местных инициатив позволяет повысить эффективность освоения бюджетных ресурсов для развития социальной инфраструктуры, решения иных социальных задач, привлекая дополнительные ресурсы местного населения, государства и бизнеса.

В качестве главного инструмента поддержки местных инициатив сегодня используются специально разработанные программные документы. Ключевым принципом поддержки является конкурсный отбор проектов.

Программа предполагает финансирование за счет:

- региональных бюджетных ресурсов;
- финансовых ресурсов, привлекаемых со стороны местного населения и бизнеса.
- муниципального софинансирования;
- предоставления иных материальных и нематериальных ресурсов бизнесом, некоммерческими организациями.

При этом необходимо отметить, что поддержка местных инициатив сегодня сталкивается с определенными трудностями:

- отсутствием у муниципальных территорий необходимых ресурсов для финансирования отобранных проектов;
- отсутствием эффективных каналов взаимодействия с бизнесом и населением для привлечения поддержки проектов.

Таким образом, перед муниципальной властью сегодня стоит задача выработки и внедрения эффективных механизмов сотрудничества и взаимодействия с частными партнерами в области поддержки местных инициатив, содействия в продвижении наиболее перспективных проектов. Это касается не только привлечения финансовых ресурсов, но и утверждения среди местного населения идеи возможности самостоятельно преобразовывать условия собственной жизнедеятельности.

Проекты поддержки местных инициатив

Для того, чтобы проект по решению какой-либо социальной проблемы, имеющей значение для местного сообщества, получил поддержку со стороны муниципальной и государственной власти, населения, бизнеса, он должен пройти конкурсный отбор, для чего участники готовят проекты.

Участник должен обосновать посредством представления актуальных, полных и достоверных материалов значимость социальные проблемы для местного сообщества, в частности могут быть представлены фото- и видеоматериалы,

свидетельствующие о ненадлежащем состоянии социально-значимых объектов и пр.

Для участия в конкурсном отборе проектов должны быть приложены следующие документы:

- заявка в соответствии с конкурсными условиями;
- протокол собрания местного населения по выбору проекта, установлению объема и характера вклада в осуществление проекта со стороны местного населения, коммерческих и некоммерческих организаций, иных внебюджетных ресурсов;
- указание на состав инициативной группы;
- документ, подтверждающий регистрацию участников собрания население и фотографии такого собрания;
- выписку из муниципального бюджета в отношении бюджетных ассигнований, которые предусмотрены бюджетом на осуществление проекта в текущем году;
- гарантийные письма от коммерческих и некоммерческих организаций и от иных субъектов, направляющих финансовые ресурсы для поддержки проекта;
- документы, которые фиксируют, что объект поддержки является муниципальной собственностью;
- документы, обосновывающие стоимость проекта, заверенные главой муниципального образования, в том числе непосредственно проект, проектно-сметная документация и пр., а также документы, которые подтверждают готовность населения и организации безвозмездно предоставить технику и необходимые материалы;
- копии информационных источников, которые подтверждают освещение инициативы и поддержку ее местным населением.

Поддержка местных инициатив актуальна по тем направлениям, которые имеют решающее значение для формирования благоприятной среды для бытовой, трудовой и предпринимательской жизнедеятельности населения.

Иными словами, для того чтобы проект был поддержан местным населением на стадии отбора и в процессе реализации финансовыми ресурсами и нефинансовой помощью, необходимо, чтобы такой проект был актуален для местного населения.

Сегодня к приоритетным направлениям поддержки инициатив местного населения можно отнести:

- формирование среды для обеспечения местного населения услугами связи, торгового и бытового обслуживания, общественного питания;
- формирование среды для организации и реализации досуговых мероприятий, обеспечения культурных потребностей местного населения;
- формирование среды для развития спорта, физической культуры, в том числе среди молодого поколения;
- организация и реализация мероприятий спортивного, физкультурно-оздоровительного характера;
- организация благоустройства местной территории, в том числе озеленении такой территории, установка освещения улиц, установка указателей

с названием улиц и номерами домов, а также установка и поддержание в надлежащем состоянии малых архитектурных форм;

– организация и реализация мероприятий по воспитанию, просвещению молодого поколения;

– создание площадок для массового отдыха местного населения;

– поддержание в надлежащем состоянии дорог местного значения и иная дорожная деятельность и др.

–

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.

Мезенин Василий Георгиевич,

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

Сычева Юлия Сергеевна,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Местное самоуправление как субъект структуры власти

Специфика системы местного самоуправления опирается на властные структуры в вопросах реализации, в пределах собственной компетенции закрепленных полномочий, на гражданское общество при максимальной приближенности и взаимодействии с населением, а также на хозяйствующих субъектов, представляющих собой муниципальные образования – производителей и потребителей продукции и услуг с собственным бюджетом. Это позволяет говорить о целесообразности принципиально нового подхода к функционированию и возможностям отдельных институтов властных полномочий.

Vasily G. Mezenin,

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

Yulia S. Sycheva,

master's degree student of the Moscow International Academy

Local self-government as a subject of the power structure

The specifics of the local self-government system are based on the power structures in matters of implementation, within their own competence of the assigned powers, on civil society with maximum proximity and interaction with the population, as well as on economic entities representing municipalities - producers and consumers of products and services with their own budget. This makes it possible to talk about the expediency of a fundamentally new approach to the functioning and capabilities of individual institutions of authority.

Органы местного самоуправления – это составные части муниципального управления, созданные на основе Федерального закона №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

Местное самоуправление – это форма организации и реализации власти на территории муниципального образования. Оно осуществляется через органы местного самоуправления, которые представляют интересы населения и решают важные вопросы, касающиеся развития и благоустройства территории.

Органы местного самоуправления имеют свою структуру и особенности. Они обоснованы в муниципальном законодательстве каждого субъекта Российской Федерации, где определены полномочия и компетенции таких органов.

В зависимости от масштабов и специфики муниципального образования, структура органов местного самоуправления может быть разной. Основными органами являются исполнительный и представительный органы муниципального образования. Исполнительный орган осуществляет функции управления и руководит муниципальными структурами, а представительный орган представляет интересы населения и принимает решения по важным вопросам.

Органы местного самоуправления играют важную роль в жизни городов и сел. Они занимаются решением проблем и задач, связанных с развитием инфраструктуры, охраной природы, социальной сферой и другими аспектами местной жизни. Благодаря органам местного самоуправления граждане имеют возможность активно участвовать в принятии решений и влиять на развитие своего муниципального образования.

Органы местного самоуправления являются субъектом структуры власти в Российской Федерации. Обоснование для создания органов местного самоуправления содержится в федеральном законодательстве, а именно в Федеральном законе от 06 октября 2003 года № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

Местное самоуправление составляет компонент федеральной системы органов государственной власти и территориальных образований. Оно обладает своими особенностями, которые отличают его от других субъектов власти. Основное предназначение местного самоуправления - решение важных вопросов развития и управления на местном уровне, а также защита интересов местного населения.

Органы местного самоуправления делятся на законодательные и исполнительные. Законодательные органы местного самоуправления называются представительными органами. Они избираются жителями данного муниципального образования и принимают решения по важным вопросам его развития. Исполнительные органы местного самоуправления осуществляют реализацию решений представительных органов и осуществляют оперативное управление муниципальными делами.

Структура органов местного самоуправления может различаться в зависимости от конкретного муниципального образования и его особенностей. Однако, в целом, она включает в себя представительный орган - законодательную власть и исполнительный орган - исполнительную власть. Представительные органы местного самоуправления избираются населением данного муниципального образования и имеют право принимать решения по вопросам его развития. Исполнительные органы местного самоуправления осуществляют оперативное управление муниципальными делами и осуществляют исполнение принятых представительными органами решений.

Представительный орган муниципального образования - это законодательное собрание местного самоуправления, формируемое в соответствии с Федеральным законом «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации».

Состав представительного органа муниципального образования определяется в соответствии с законом муниципального образования. Он может включать

одного или нескольких депутатов, которые избираются непосредственно населением местного самоуправления на основе всеобщего равного и прямого избирательного права при тайном голосовании.

Структура представительного органа муниципального образования может включать различные комитеты, комиссии и фракции. Комитеты занимаются подготовкой и рассмотрением проектов решений, комиссии занимаются рассмотрением конкретных вопросов, а фракции являются объединениями депутатов разных политических партий или общественных движений.

Особенности представительного органа муниципального образования заключаются в его независимости от органов местного исполнительного управления.

При этом представительный орган муниципального образования осуществляет контроль за деятельностью органов местного исполнительного управления и принимает решения по вопросам местного значения. В целом, представительный орган муниципального образования является одним из основных элементов местного самоуправления и играет важную роль в выработке и принятии решений, касающихся жизненно важных вопросов местного сообщества.

Федеральный Закон №131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» является важным законодательным актом, регулирующим деятельность органов местного самоуправления. Этот закон устанавливает основы организации и функционирования органов местного самоуправления в муниципальных образованиях, а также определяет их структуру и состав.

Федеральный Закон №131 определяет понятие местного самоуправления как формы государственной власти, осуществляемой населением территории со статусом муниципального образования. Особенности органов местного самоуправления представляются в возможности населения участвовать в принятии решений по вопросам местного значения, а также в управлении делами местного значения.

Органы местного самоуправления представляют собой представительные органы муниципального образования. Эти органы избираются населением муниципального образования и осуществляют власть от имени населения местного самоуправления.

Структура органов местного самоуправления состоит из представительного органа и исполнительно-распорядительной власти. Представительный орган, который называется думой, избирается населением муниципального образования по пропорциональной системе на основе всеобщего равного и прямого избирательного права. Исполнительно-распорядительная власть представляется главой муниципального образования и администрацией муниципального образования.

Федеральный Закон №131 закрепляет принципы децентрализации и самоуправления, а также определяет основы обеспечения финансовой и экономической независимости муниципальных образований. Этот закон позволяет органам местного самоуправления эффективно управлять местными

делами и отстаивать интересы населения муниципальных образований.

Местное самоуправление – это система управления на территории муниципального образования, которая осуществляется органами местного самоуправления, избираемыми населением данной территории.

Основным законодательным обоснованием органов местного самоуправления является Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». В соответствии с этим законом, местное самоуправление осуществляется в пределах полномочий, переданных муниципальным образованиям.

Структура органов местного самоуправления может быть разнообразной. В основном она включает исполнительные и представительные органы. Исполнительные органы занимаются решением конкретных вопросов муниципального уровня, а представительные органы представляют интересы населения и принимают важные решения.

Органы местного самоуправления являются основным субъектом местного самоуправления. Они имеют полномочия в таких областях, как управление местным бюджетом, организация коммунальных служб, развитие инфраструктуры и других сфер, в зависимости от их задач и функций.

Основные принципы местного самоуправления включают принципы демократии, социальной справедливости, прозрачности и учета мнения населения. Органы местного самоуправления должны осуществлять свою деятельность в интересах граждан и содействовать развитию муниципального образования.

Органы местного самоуправления являются ключевым звеном в системе управления на территории муниципального образования. Они осуществляют свою деятельность на основании закона, а их структура и состав определены федеральным законодательством.

Особенностью органов местного самоуправления является то, что они являются представительными органами и осуществляют полномочия от имени муниципального образования. Задачи, которые стоят перед органами местного управления, включают обеспечение развития территории, решение социально-экономических проблем, охрану окружающей среды и здоровья граждан, организацию коммунальных услуг, содействие в развитии туризма и предпринимательства, поддержку культурных и спортивных мероприятий и других важных направлений жизнедеятельности муниципалитета.

Ключевая функция органа местного самоуправления - принятие нормативных актов местного значения и обеспечение их исполнения. Органы местного самоуправления также осуществляют контроль за деятельностью исполнительной власти муниципального образования. Они имеют право принимать решения о выделении средств из бюджета муниципалитета, а также создавать комиссии для осуществления контроля и надзора в различных сферах деятельности.

Особенностью органов местного самоуправления является их местоположение на местах - они ближе к жителям и могут оперативно реагировать на их потребности. Это - обоснование понятия «местное самоуправление» - граждане имеют возможность участвовать в принятии решений, а органы местного

самоуправления учитывают мнение и интересы местного населения.

В целом, особенностью органов местного управления является их разнообразие. В каждом муниципальном образовании может создаваться свой муниципальный орган власти, имеющий свою структуру и состав, а также свои задачи и функции. Именно благодаря этому, органы местного самоуправления способны решать проблемы и принимать решения, учитывающие особенности и потребности конкретного муниципалитета.

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»

Челебадзе Игорь Бичикович,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Цели и задачи повышения квалификации

Повышение квалификации помогает специалистам быть на высоте новых технологий, методик и решений, а также повышает их конкурентоспособность. Однако, кроме индивидуальных выгод, повышение квалификации имеет также и социальную значимость. Квалифицированные сотрудники, в т. ч. педагоги и специалисты сферы управления, обеспечивают устойчивое функционирование и развитие экономики страны, повышают ее конкурентоспособность на мировой арене. Поэтому существует множество современных программ по повышению квалификации, которые необходимы, чтобы кадры могли получать новые умения, осваивать технологии и методики, участвовать в международных конкурсах, социальных и программных проектах.

Alexander S. Natsubidze,

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

Igor B. Chelebadze,

master's degree student of the Moscow International Academy

Goals and objectives of professional development

Professional development helps specialists to be on top of new technologies, techniques and solutions, and also increases their competitiveness. However, in addition to individual benefits, professional development also has a social significance. Qualified employees, including teachers and management specialists, ensure the sustainable functioning and development of the country's economy, increase its competitiveness on the world stage. Therefore, there are many modern professional development programs that are necessary so that personnel can acquire new skills, master technologies and techniques, participate in international competitions, social and program projects.

Профессиональная подготовка и переподготовка кадров способствует росту производительности труда и повышению качества товаров или услуг. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров - это планомерные процессы развития работников. Необходимость обучения специалистов связана с требованиями отдельных нормативных актов, а также постоянными изменениями технологий, ростом рынка. Те компании, которые не уделяют внимание развитию персонала, со временем теряют конкурентоспособность, потому что предлагают неактуальные или некачественные товары и услуги.

Обучение персонала для большинства российских организаций в настоящее время приобретает особое значение. Это связано с тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам работников: знания, навыки, установки, которые помогали персоналу успешно работать еще вчера, сегодня теряют свою действенность.

В настоящее время от уровня квалификации персонала зависит эффективность деятельности организации и степень достижения ее целей. Знания, умения, трудовые навыки персонала фирмы становятся все более важным стратегическим ресурсом по сравнению с финансовым и производственным капиталом. Повышение квалификации персонала в организации является взаимообусловленным процессом, оказывающим влияние как на эффективность труда, так и на качество кадрового потенциала компании.

Задачи повышения квалификации заключаются в развитии персонала, обеспечении организации хорошо подготовленными специалистами, увеличения уровня лояльности работников организации, формирование организационной культуры, повышения качества продукции и услуг, проведение организационных изменений в соответствии с целями организации и ее стратегией.

Первой и важнейшей задачей обучения персонала является повышение уровня производительности. Любое обучение сотрудников по сути представляет собой инвестиции временных и денежных ресурсов в сотрудника для повышения качества его труда.

Необходимость в инвестициях в обучение персонала определяется следующими факторами:

- необходимость поддержания квалификации сотрудника на высоком уровне для выживания и успешного функционирования организации;
- развитие организации и поддержание ее конкурентоспособности невозможно без внедрения новых технологий, а для этого внедрения, в свою очередь, требуются большие инвестиции в систему обучения;
- о целесообразности инвестиций в повышение квалификации сотрудников говорит также тот факт, что обучение обеспечивает рост производительности труда в организации.

Следующая задача, которую можно выделить - повышение мотивации к труду. Совершенствуя свою квалификацию, сотрудник становится более заинтересован в получении максимального результата своего труда.

Еще одной задачей является повышение приверженности сотрудника к компании. Сотрудник заинтересованный в постоянном совершенствовании своих профессиональных умений и навыков будет лоялен к компании, которая предоставляет ему такую возможность. И наконец повышение квалификации должно способствовать формированию у сотрудников целей и установок, которые лежат в основе миссии организации.

Сотрудники организации должны быть проинформированы обо всех целях, поставленных перед организацией для повышения уровня ответственности, лучшей мотивации и в результате максимально успешного обучения. У сотрудников мотивацией для повышения квалификации может служить стремление сохранить

работу, занимаемую должность, желание получить повышение или занять новую должность, заинтересованность в повышении заработной платы, интерес к новым знаниям, к овладению новыми навыками, желание расширить деловые контакты.

Преимуществами повышения квалификации для сотрудников могут быть:

1. Гарантированная занятость.

Сотрудники, владеющие многочисленными навыками, больше востребованы, поскольку могут приспособиться к меняющемуся характеру работы. Развитие универсальных навыков повышает ценность сотрудника, который может выполнять разную работу в данной организации.

2. Рабочий потенциал.

Персонал, занимающийся развитием своих навыков и желающий их улучшить, может брать на себя дополнительные обязанности. У таких сотрудников больше возможностей для продвижения по службе.

3. Ослабление стресса.

Адекватная подготовка, соответствующая рабочим требованиям, ослабляет стресс и повышает способность приспосабливаться к изменениям и работе в сложных условиях.

4. Мотивация и удовлетворение от работы.

Повышая свою квалификацию, сотрудники ощущают заботу руководства, что способствует повышению мотивации и удовлетворения от работы.

Системное обучение сотрудников в организации может не проводиться или быть недостаточным по ряду причин:

- все сотрудники организации уже имеют высокую квалификацию;
- нехватка средств на организацию системы повышения квалификации;
- отсутствие руководства по созданию данной системы.

Если на данном этапе развития компании ни один из ее сотрудников не нуждается в повышении квалификации, то это все же не отменяет возможности введения системы непрерывного обучения. Раскрытие потенциала и стремление к постоянному совершенствованию своих знаний и навыков должно быть неотъемлемой частью организационной нормы и естественной потребностью каждого работника. Сотрудник должен осознавать, что требования к уровню его квалификации постоянно растут.

Нехватка средств на этапе введения в организации системы повышения квалификации в наше время может быть решена при помощи множества бесплатных ресурсов. В период нестабильности организация может не рассматривать обучение своих сотрудников в числе приоритетных задач, однако именно оно становится залогом дальнейшего формирования предпосылок к экономическому росту и развитию.

Отсутствие у руководителей инициативы по созданию системы повышения квалификации - частая и наиболее легко решаемая проблема. Любой профессиональный руководитель должен осознавать решающую роль каждого сотрудника для общего успеха компании. Однако управление системой повышения квалификации не должно быть исключительно прерогативой руководителя компании. Ответственность за него должна быть коллективной, сотрудники

должны осознавать, что без их высокой мотивации построение такой системы не будет успешным.

В настоящее время наблюдается высокая динамика изменений требований к квалификации сотрудника. Образование становится ключевым фактором, определяющим ценность сотрудника. Кроме того, наблюдается тенденция к возрастанию объема инвестиций в профессиональное обучение сотрудников в организации, так как внешний рынок образовательных услуг не всегда способен удовлетворить спрос организаций на высококвалифицированных специалистов. Это вызвано в первую очередь частым внедрением инноваций на высокотехнологичных производствах и сокращающимся циклом жизни товара.

Таким образом, отбор сотрудников, как естественный регулятор развития организации, происходит на всех стадиях обучения персонала, что позволяет организации иметь в своем штате только тех работников, которые способны поддерживать свою высокую квалификацию. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. При этом условия и порядок повышения квалификации должны быть установлены коллективным договором или соглашением, трудовым договором.

Обучение проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет в течение всей трудовой деятельности работников. Периодичность прохождения обучения работниками определенных профессий и специальностей устанавливает работодатель в локальном нормативном акте.

Работники определенных специальностей и занимающие определенные должности обязаны согласно некоторым законам проходить повышение квалификации. К ним, например, относятся:

- научно-педагогические работники государственных высших учебных заведений и государственных научных учреждений (организаций), действующих в системе высшего и послевузовского профессионального образования;
- работники железнодорожного транспорта, производственная деятельность которых непосредственно связана с движением поездов;
- водители и другие работники автомобильного и наземного городского электрического транспорта, обеспечивающие безопасность дорожного движения.

Повышение квалификации может проводиться:

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

Если же сотрудник направлен на учебу в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Кроме того, за все время нахождения сотрудника в командировке ему следует выплачивать средний заработок.

Если работник повышает квалификацию без отрыва (или с частичным отрывом) от производства, он получает заработную плату за фактически отработанное время (произведенную продукцию).

В случае если работник совмещает обучение и труд, их совокупная продолжительность не должна превышать ежедневную норму рабочего времени, предусмотренную трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора. Одним из основных принципов деятельности по повышению квалификации является применение дифференцированного подхода к разным категориям персонала.

Таблица 1 - Формы повышения квалификации разных категорий сотрудников

Категория сотрудников	Формы повышения квалификации	Периодичность
1	2	3
Сотрудники без специальной подготовки (со средним общим образованием)	Обучение в средне-специальных и/или высших учебных заведениях (заочная, вечерняя формы обучения)	В соответствии с учебным планом выбранного образовательного учреждения
Сотрудники с непрофильным (не связанным со сферой деятельности) средне-специальным образованием	Обучение в профильных (связанных с определенной деятельностью) средне-специальных и/или высших учебных заведениях (заочная, вечерняя формы обучения)	В соответствии с учебным планом выбранного образовательного учреждения
Сотрудники с профильным (связанным со сферой деятельности) средне-специальным образованием	Обучение в высших учебных заведениях по своей специальности по сокращенной программе (заочная, вечерняя формы обучения)	В соответствии с учебным планом выбранного образовательного учреждения
Сотрудники с непрофильным высшим образованием	Обучение на курсах переподготовки, получение второго высшего образования (в соответствующей отрасли)	В соответствии с учебным планом выбранного образовательного учреждения
Сотрудники с профильным высшим образованием	Обучение в аспирантуре, посещение лекций, участие в практикумах, прохождение стажировок	В соответствии с планом и графиком повышения квалификации сотрудников учреждения

Продолжение таблицы 1

1	2	3
Все сотрудники	Самообразование (знакомство с профессиональной литературой, подготовка докладов для выступления на семинарах, конференциях и пр.)	Постоянно

Как видно из таблицы 1, основным средством повышения квалификации всех без исключения сотрудников учреждения должно быть непрерывное профессиональное самообразование, которое нуждается в постоянной стимуляции и поощрении со стороны руководства.

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.

Нечувилин Сергей Борисович,
Декан факультета спорта ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Трунов Александр Витальевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Стратегические направления развития сферы физической культуры и спорта в муниципальном образовании

Гармоничное физическое воспитание здорового, физически крепкого поколения – важнейшая задача государственной социально-экономической политики, решение которой требует комплексного программно-целевого подхода. Как представляется, население нашей страны прекрасно понимает, что физическая культура – единственный испытанный и оправданный путь укрепления и сохранения здоровья человека. В настоящее время предпринимаются попытки найти наиболее эффективные способы развития спорта на уровне муниципальных образований.

Sergey B. Nechuvilin,
Dean of the Faculty of Sports of the Moscow International Academy
Alexander V. Trunov,
master's degree student of the Moscow International Academy

Strategic directions of development of the sphere of physical culture and sports in the municipality

Harmonious physical education of a healthy, physically strong generation is the most important task of the state socio-economic policy, the solution of which requires a comprehensive program-targeted approach. It seems that the population of our country understands perfectly well that physical culture is the only proven and justified way to strengthen and preserve human health. Currently, attempts are being made to find the most effective ways to develop sports at the municipal level.

Важной частью государственной политики Российской Федерации в современных условиях жизни является развитие физической культуры и спорта, эффективное внедрение и использование ценностей физической культуры и спорта в оздоровлении граждан, воспитании подрастающего поколения, формировании здорового мышления и образа жизни, достижение наивысших спортивных результатов российских спортсменов на всероссийских и международных соревнованиях.

Многоцелевая государственная поддержка в сфере физической культуры и спорта, физкультурно-спортивных центров и организаций, спортивных комплексов и сооружений, предприятий работающих в спортивной индустрии осуществляется исходя из программ развития физической культуры и спорта всех уровней власти. Они обсуждаются и утверждаются в установленном порядке Правительством

Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации по представлениям федерального органа исполнительной власти в сфере физической культуры и спорта, Олимпийским комитетом России, и другими физкультурно-спортивными центрами и организациями. Сегодня нужна система взаимосвязанных, продуманных мероприятий, разработанных с помощью научно-методического инструментария, качественного и количественного анализа.

Организационная система, которая обеспечивает развитие физической культуры и спорта, обязана иметь хороший инструмент реализации и развития своих целей, средство комплексного решения проблем в долгосрочной перспективе.

Основными задачами органов местного самоуправления в сфере развития физической культуры и спорта на ближайшую перспективу должны стать:

- приобщение горожан к систематическим занятиям физическими упражнениями и массовым спортом, к здоровому образу жизни;
- повышение статуса спортивных федераций по видам спорта как основной структурной единицы развития вида спорта;
- проведение мониторинга систематически занимающихся физической культурой и спортом, соотношения спроса и предложения на спортивно-оздоровительные услуги;
- осуществление многоуровневого подхода к размещению объектов спорта;
- реализация дифференцированного подхода к размещению объектов спорта с учетом плотности населения, транспортной доступности и спроса для самостоятельно занимающихся физической культурой и спортом;
- создание условий для организации и проведения на территории муниципального образования крупнейших международных, российских и региональных спортивных соревнований;
- удовлетворение интересов и потребностей спортивно-зрелищного характера;
- формирование современной технологической базы развития физической культуры и спорта, основанной на использовании новейших достижений в области теории физического воспитания и спортивной тренировки, педагогики, психологии, биотехнологий, медицины, нанотехнологий и управления;
- модернизация системы детско-юношеского спорта, включая нормативно-правовое, организационно-управленческое, финансовое, материально-техническое, научно-методическое, кадровое обеспечение;
- создание условий для развития спорта высших достижений и профессионального спорта;
- расширение сети спортивных клубов по месту жительства;
- совершенствование физического воспитания лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов и привлечение их к занятиям спортом, обеспечение доступности объектов спорта для лиц данной категории;
- создание инфраструктуры физкультурно-спортивного и оздоровительного назначения, рекреационных территорий с учетом социальных нормативов с использованием механизмов финансирования и софинансирования строительства объектов спорта с привлечением средств федерального,

- регионального, муниципального бюджетов и частного капитала;
- создание системы непрерывной профессиональной подготовки и переподготовки квалифицированных кадров для сферы физической культуры и спорта;
- осуществление эффективного планирования, программирования и оптимального управления тренировочным процессом и соревновательной деятельностью на всех этапах подготовки спортсменов (детско-юношеский спорт, студенческий спорт, спорт высших достижений);
- формирование качественной системы информационного обеспечения в области физической культуры и спорта;
- оказание информационной поддержки населению в организации физической культуры и спорта;
- формирование муниципального заказа на создание и распространение кинематографической, печатной и наглядной продукции, телерадиопрограмм и интернет-ресурсов в области здорового образа жизни, физической культуры и спорта;
- разработка комплекса мер по улучшению общественной безопасности на объектах спорта;
- определение системы мер по организации работы с болельщиками и их объединениями.

Список использованных источников

1. айнова, М.С. Система государственного и муниципального управления : учебник : [16+] / М.С. Байнова, Н.В. Медведева, Ю.С. Рязанцева. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 362 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572459>
2. Козырев, М.С. Принятие и исполнение государственных решений : учебное пособие / М.С. Козырев. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 327 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=492977>
3. Ким, С. А. Теория управления : учебник / С. А. Ким. – 2-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 240 с. : ил., табл., схем. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684213>

Никишина Ольга Юрьевна,

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

Глебова Мирослава Андреевна,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Зарубежный опыт управления кадровым потенциалом

Активная кадровая политика будет значительно эффективнее (нужные люди в нужном месте и в нужное время), если не только будут провозглашены основные цели и ценности, но и будет четко показано, как (с помощью каких средств и приемов) можно реально достичь оптимального состояния кадрового потенциала и что применение этих новшеств даст каждому работнику. Поскольку проведение активной и эффективной кадровой политики обеспечивает деятельность всего производства и конечный хозяйственный результат, эта политика становится сердцевинной деятельностью аппарата управления.

Olga Yu. Nikishina,

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

Miroslava A. Glebova,

master's degree student of the Moscow International Academy

Foreign experience in human resource management

An active personnel policy will be much more effective (the right people in the right place and at the right time) if not only the main goals and values are proclaimed, but it will also be clearly shown how (by what means and techniques) it is possible to really achieve the optimal state of human resources potential and what the application of these innovations will give each employee. Since the implementation of an active and effective personnel policy ensures the activity of the entire production and the final economic result, this policy becomes the core of the activities of the management apparatus.

В настоящее время наиболее популярными моделями управления работниками, используемыми в иностранных государствах, являются американская и японская модель управления персоналом.

Американский опыт управления персоналом предполагает наем только соответствующих предполагаемой должности работников, то есть выбор осуществляется согласно такому важному критерию, как квалификация кандидата и его профессиональные качества. Главная особенность данной системы заключается в том, что специалист, выполняя свои обязанности, должен привести компанию к высоким результатам, то есть увеличить ее эффективность.

Основными критериями при отборе в данном случае считаются:

- наличие соответствующего образования;
- прошлый опыт работы в аналогичной сфере;
- совместимость сотрудника с предполагаемой должностью с психологической стороны;
- способность эффективно работать среди прочих сотрудников;
- узкая специализация кандидата.

Кадровики в США больше всего обращают внимание на личные ценности каждого соискателя и результаты, которые могут быть получены от его деятельности. Основу всего механизма составляют индивидуальные показатели, индивидуальная ответственность, а также установка конкретных краткосрочных целей, осуществляемых в количественном выражении. Что касается управленческих решений, то в американских организациях этим занимаются те специалисты (руководство), на которых возложена ответственность за выполнение задач менеджмента на предприятии.

Здесь обычно предоставляются следующие условия труда:

- снижение количества выполняемых обязательств центральными подразделениями и уменьшение количества сотрудников в административных службах;
- расширенный список должностных инструкций для большого числа профессий;
- нефиксированная оплата труда (зависит от выполненной работы);
- создание «сквозных» коллективов внутри предприятия, что позволяет перемещать специалистов из одного подразделения в другое или освобождать должности при необходимости.

Для зарубежного опыта управления персоналом в Японии характерны противоположные признаки. Здесь менеджеры смотрят в первую очередь на самого потенциального работника, внимательно изучая все его отрицательные и положительные стороны. Только после этого осуществляется подбор соответствующей должности для соискателя.

Основные характерные черты японской модели заключаются в следующем:

- личные и профессиональные качества кандидата, его образование – важнейшие данные для работодателя;
- перспектива на длительную работу в принимающей организации;
- соответствие оплаты за выполненные обязанности с периодом деятельности, с возрастом, образованием и эффективностью труда;
- каждый член коллектива может принимать участие в профсоюзах, находящихся внутри компании.

В японской теории инновационного развития кадрового потенциала организации выделяют восемь основных групп качеств специалиста, определяющих его значимость для организации:

- умение общаться на формальной и неформальной основах и эффективно взаимодействовать с коллегами, равными по должности;
- умение ориентироваться в конфликтных ситуациях и правильно их

решать;

- умение получать и обрабатывать нужную информацию, оценивать, сравнивать и усваивать ее;
- умение принимать решения в неопределенных ситуациях;
- умение распоряжаться своим временем, распределять работу между подчиненными, давать им необходимые полномочия, оперативно принимать организационные решения;
- умение проявлять деловые качества предпринимателя: ставить перспективные цели, использовать благоприятные возможности, вовремя изменять организационную структуру предприятия;
- умение практически оценивать вероятные последствия своих решений, учиться на своих ошибках.

Здесь следует отметить, что в настоящее время в японских организациях обычно существует два уровня формирования и реализации модели инновационного развития кадрового потенциала - уровень организации и индивидуальный уровень.

Что касается принципов организации трудовых ресурсов, то руководство предприятия отдает приоритет коллективной работе и пытается создавать оптимальные условия для взаимодействия всех сотрудников, несмотря на занимаемые ими должности. Японская модель предполагает учет всех интересов не только самой организации, но и ее служащих. Руководство здесь очень ценит преданность компании, а взамен дает гарантии коллективу и каждому специалисту в отдельности.

Кадровый потенциал предприятия – это общая (количественная и качественная) характеристика персонала как одного из видов ресурсов, связанная с выполнением возложенных на него функций и достижением целей перспективного формирования предприятия; это имеющиеся и потенциальные возможности сотрудников, как целостной системы, которые используются и могут быть применены в определенный момент времени. Кадровый потенциал является основой деятельности предприятия, в котором движение производственных и финансовых ресурсов невозможно без высококвалифицированных специалистов.

Кадровый потенциал является совокупностью способностей людей, которые входят в штат предприятия. Потенциал отдельного работника зависит от его собственных способностей. На сегодняшний день управленцы используют совокупные методы и функции управления персоналом. Эффективность зависит от специфической особенности деятельности 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., 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.

Потапова Анна Вадимовна,
К.э.н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Андреев Евгений Юрьевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Понятие финансовой стратегии организации

Финансовые стратегии разрабатывают почти все предприятия. Формирование и внедрение финансовых стратегий входит в обязанности топ-менеджеров предприятий, однако при высокой детализации в процесс могут быть вовлечены и руководители структурных подразделений, ответственные за проведение локальных бизнес-процессов. Финансовая стратегия развития – это план, разработанный с целью выявления действенных методов, поиска эффективных путей повышения прибыли и сокращения затрат. Задачей финансовой стратегии предприятия является содействие решению вопросов, связанных с самоопределением компании как самостоятельной коммерческой единицы.

Anna V. Potapova,
Ph. D. in Economics, Associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy
Evgeny Yu. Andreev,
master's degree student of the Moscow International Academy

The concept of an organization's financial strategy

Financial strategies are developed by almost all enterprises. The formation and implementation of financial strategies is the responsibility of top managers of enterprises, however, with high detail, the heads of structural divisions responsible for conducting local business processes can also be involved in the process. A financial development strategy is a plan designed to identify effective methods, find effective ways to increase profits and reduce costs. The objective of the company's financial strategy is to facilitate the resolution of issues related to the self-determination of the company as an independent commercial unit.

Большинство современных крупных предприятий уделяет внимание формированию финансовой стратегии. Подобные активности осуществляются на уровне высшего менеджмента компаний, однако могут в то же время быть в достаточной мере детализированными и предполагать вовлечение руководителей в локальные бизнес-процессы.

Под термином финансовая стратегия принято понимать план, выработанный каким-либо субъектом хозяйственной деятельности, например, коммерческой фирмой, - который связан с определением эффективных способов получения выручки и снижения расходов компании. Финансовая стратегия призвана

содействовать разрешению вопросов, касающихся самоопределения организации как самостоятельного субъекта коммерческих активностей, получения необходимых средств для развития, оптимизации бизнес-модели. Работая в соответствующем направлении, менеджмент организации выявляет закономерности хозяйственного развития фирмы, вырабатывает методы приспособления организации к воздействию тех или иных рыночных, социальных либо политических факторов.

Финансовая стратегия чаще всего связана с оптимизацией основных средств фирмы, распределением прибыли, реализацией расчетов, налоговой, инвестиционной политикой, поиском эффективных механизмов ценообразования. Активности менеджмента в указанных направлениях могут осуществляться как на внутреннем пространстве предприятия, так и в работе на территориях вне корпорации, например, это могут быть переговоры с инвесторами, крупными клиентами, правительственными структурами.

Выстраивание финансовой стратегии - важнейшее направление деятельности на коммерческом предприятии. Данные активности позволяют осуществить комплексный анализ возможностей фирмы, потенциала ее роста и увеличения конкурентоспособности в том или ином сегменте бизнеса.

Задачи финансовой стратегии:

- определение резервов повышения доходов компании и способов их привлечения;
- эффективное применение финансовых ресурсов, установление наиболее рациональных направлений развития предприятия, которые в планируемом периоде обеспечат наибольшую прибыль;
- согласование финансовых ресурсов с показателями производственного плана компании;
- обеспечение оптимальных финансовых взаимоотношений с государственным бюджетом, банками и другими финансовыми структурами.

В ходе разработки финансовой стратегии может составляться бюджет - сводный план финансирования на определенный срок. Для того, чтобы выполнить определенный финансовый проект, часто используются бизнес-планы и сметы.

Планированием финансов в современной рыночной экономике могут заниматься как отдельные индивиды, семьи, предприятия, государства, так и их объединения, что является в организациях неотъемлемой частью менеджмента финансов. Бухгалтерские балансы, отчеты о прибылях и убытка и отчеты о потоке наличности не относятся к формам планирования финансов. Они считаются первичными документами по функционированию деятельности организации.

Задачи финансовой стратегии - создание и поддержка равновесия между финансовыми целями, возможностями и внешними условиями, на основе которых осуществляется прогнозирование деятельности финансовой части компании на долгосрочный период.

Задачи планирования финансов в плановой экономике масштабных хозяйственных субъектов решаются государством, распределяющим финансовые средства между направлениями и отраслями экономики в соответствии с

долгосрочными государственными задачами и целями.

Методы планирования финансов разделяются на три основных вида:

Автоматический. Такой метод самый простой и используется при ограниченных временных сроках.

Статистический. Это метод, при котором расходы за предшествующие года складываются, а затем делятся на сумму предыдущих лет.

Нулевой базы. Все позиции метода рассчитываются с самого начала. Такой метод наиболее эффективный и показывает взаимосвязь реальных потребностей и возможностей.

Часто прогнозирование и планирование финансов в рыночной экономике исходит из нескольких аспектов:

- кредитно-инвестиционные перспективы;
- накопленный опыт финансово-хозяйственной отрасли;
- заранее известные будущие входящие и исходящие финансовые движения, которые характерны для определенного вида задач.

Разрабатываемая финансовая стратегия осуществляется в соответствии с несколькими принципами:

1. Гибкость. Требуется непрерывная адаптация к изменениям внешней среды предприятия и корректировка действий при наличии таких изменений.
2. Непрерывность.
3. Коммуникативность.
4. Участие.
5. Адекватные требования.
6. Системность.
7. Многовариантность.
8. Итеративность, т.е. увязка всех составленных частей плана, что говорит о творческом характере процесса планирования.

Планирование одного отчетного периода строится на анализе трёх предшествующих периодов. То есть, если специалист хочет составить финансовый план на год, ему необходимо иметь перед глазами данные по трём годам, предшествующим планируемому. Формы отчётности, правила признания доходов и расходов за прошлые периоды и планы на будущий период, должны совпадать. По статистике, 70% руководителей не используют финансовые отчёты. Причина – они непонятные и нечитабельные.

Даже крупные отечественные компании часто ограничиваются контролем по «кассовому» методу: считая доходами и расходами движения денежных средств. В конечном итоге такой подход приводит к необходимости анализировать не показатели деятельности, а вникать в суть массы ежедневных операций.

Финансовые отчёты показывают, как текущее состояние предприятия, так и его динамику. Отследить, куда уходят деньги, увидеть прибыль в настоящий момент, понять, рентабельно ли в принципе предприятие, можно только из финансовых отчётов. Основные объекты учёта – расходы и доходы предприятия. С помощью отчётности можно просчитать коэффициенты, которые покажут, в каком состоянии организация в данный момент.

Три главных управленческих отчёта, используемые в процессе финансового планирования, следующие:

1. Отчет о доходах и расходах (ОДР).
2. Отчёт о движении денежных средств.
3. Баланс.

ОДР покажет, сколько прибыли получает организация, и какие затраты можно себе позволить.

Отчёт о движении денежных средств позволит понять, сколько и каких денег поступает в компанию и уходит из нее.

Баланс отражает текущее состояние, исходя из которого можно отследить, как выросла дебиторская задолженность или уменьшилась кредиторская, и сколько, в конце концов, стоит компания.

Периодичность (ежедневно, еженедельно, ежемесячно) и детализацию (глубина аналитики и расшифровки показателей) показателей каждая организация определяет самостоятельно.

Законодательство не предписывает, как именно должен выглядеть отчёт. Разработка финансовой стратегии – это внутреннее дело организации. Назначение отчётов только одно: ясно ответить на «вечный» вопрос, где деньги. Поэтому каждый руководитель строит учёт сам «под себя», а форма внутренних отчётов – коммерческая тайна.

Отсюда многочисленные примеры самодельных внутренних отчётов, которые делаются не по общепринятым стандартам, а на усмотрение руководителя (если руководитель вообще читает отчётность). Бизнес – это итак зона повышенного риска для предпринимателя. Отсутствие внутренней отчетности серьезно увеличивают риск бизнеса. Если предприниматель пользуется управленческими отчетами, то основная ошибка, которая усложняет их понимание, – это визуализация информации. Часто такой внутренний отчёт выглядит как громадная таблица, в которой невозможно разобраться. Есть целый ряд способов представить информацию читаемо и наглядно. Наглядно – значит, не просто использовать цифры, а подкреплять их графикой.

Из отчёта должно быть понятно:

- что анализируется (например, группы товаров, сорта продукции, отдельные продукты, а также и финансовые показатели: доходы, расходы, прибыль);
- по каким критериям анализируется (период, сравнение с плановыми величинами и т. п.).

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.

Рагозина Светлана Алексеевна,
Ст.преп. кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Гегина Мария Игоревна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Виды органов исполнительной власти субъектов РФ

Субъекты РФ самостоятельно занимаются установлением системы органов исполнительной власти, руководствуясь базой конституционного строя страны, а также общими принципами организации органов власти государства. Проблемы исполнительной власти всегда находились в центре внимания юридической науки. Им посвящено множество различных исследований в данной области. В то же время теория государственного управления так и не предложила законченных определений во многих аспектах. Не случайно вопросы функционирования исполнительной власти субъектов РФ являются дискуссионными.

Svetlana A. Ragozina,
Teacher of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy
Maria I. Gegina,
master's degree student of the Moscow International Academy

Types of executive authorities of the subjects of the Russian Federation

The subjects of the Russian Federation independently establish the system of executive authorities, guided by the basis of the constitutional system of the country, as well as the general principles of the organization of state authorities. The problems of the executive branch have always been in the focus of legal science. Many different studies in this field are devoted to them. At the same time, the theory of public administration has not offered complete definitions in many aspects. It is no coincidence that the issues of the functioning of the executive power of the subjects of the Russian Federation are debatable.

Органы исполнительной власти субъектов РФ по своей классификации весьма разнообразны. Кратко остановимся на видах этих органов. Органы исполнительной власти разделяются в зависимости от:

- федерального устройства;
- от объема и характера компетенции;
- порядка разрешения подведомственного вопроса.

В зависимости или в соответствии с федеральным устройством органы разделяются на органы исполнительной власти, которые включают Правительство, госкомитеты, главные управления, федеральные министерства, департаменты, надзоры и службы, агентства, и органы исполнительной власти.

В связи с разным объемом и характером компетенции они разделяются на органы:

1. Общей компетенции - управляют большинством отраслей.
2. Отраслевой компетенции - руководят отдельными отраслями управления (министерства, ведомства).
3. Межотраслевой компетенции - ведают специальными вопросами управления, имеющими межотраслевое значение. Это и госкомитеты, и федеральные комиссии, и надзоры.
4. Смешанной компетенции, у которых есть признаки отраслевой и межотраслевой компетенций.

Из-за порядка разрешения подведомственных вопросов идет деление на единоначальные и коллегиальные органы.

В первых основные решения принимаются их руководителем. Например, это касается администраций и министерств.

А в коллегиальных органах решения принимаются коллегиально при голосовании большинством. Так происходит в госкомитетах и правительстве.

Вертикальная связь, которая образуется между органами, соподчиненными между собой на основе разграничения функций между ними является системой органов исполнительной власти. Правительство РФ занимает высшую ступень в этой иерархии. Далее идут федеральные органы исполнительной власти, их территориальные органы и органы исполнительной власти субъектов федерации. В зависимости от наличия и правового положения высшего должностного лица и статуса высшего исполнительного органа можно выделить следующие модели построения и функционирования органов исполнительной власти субъектов РФ:

1. Система исполнительной власти, в которой учреждена должность высшего должностного лица, на основе единоначалия руководящего высшим исполнительным органом государственной власти.
2. Система исполнительной власти, в которой высшее должностное лицо возглавляет коллегиальный высший исполнительный орган, при этом конституцией или уставом предусматривается должность руководителя высшего исполнительного органа государственной власти (председателя правительства), которую замещает иное лицо.
3. Система исполнительной власти, при которой высшее должностное лицо возглавляет и руководит коллегиальным высшим исполнительным органом, являясь по должности председателем правительства (кабинета министров, коллегии, совета).
4. Система исполнительной власти, в которой отсутствует должность высшего должностного лица, а его функции и полномочия осуществляет руководитель высшего исполнительного органа, государственной власти, избираемый населением субъекта Федерации.

Первая модель распространена в тех областях и краях, где высшее должностное лицо на основе единоначалия руководит высшим исполнительным органом. Как правило, в качестве высшего должностного лица выступает глава администрации или губернатор, а в качестве высшего исполнительного органа - администрация

края, области, правительство.

Подобные системы исполнительной власти образованы в Краснодарском крае, Архангельской, Брянской, Иркутской областях и в других субъектах Федерации.

Отличительными особенностями статуса высшего должностного лица в рамках данной модели являются:

- широкие кадровые полномочия по назначению заместителей высшего должностного лица, руководителей структурных подразделений аппарата администрации и центральных исполнительных органов специальной компетенции, реализуемые без согласования с каким-либо иным должностным лицом в системе исполнительной власти;

- единолично осуществляемые полномочия по распределению обязанностей между своими заместителями и другими должностными лицами, а также полномочия по контролю за деятельностью;

- реализация нормотворческих и иных полномочий высшего исполнительного органа.

Вторая модель организации системы исполнительной власти принята в большинстве республик, где президент или глава республики, являясь высшим должностным лицом, назначает руководителя высшего исполнительного органа - председателя правительства, председателя кабинета министров. Организация системы исполнительной власти, в которой помимо высшего должностного лица учреждена должность руководителя высшего исполнительного органа, условно может быть определена как дуалистическая модель, предполагающая распределение функций и полномочий главы исполнительной власти между высшим должностным лицом и руководителем высшего исполнительного органа.

Такая модель организации системы исполнительной власти, на наш взгляд, представляет собой наиболее сложную конституционную конструкцию, предполагающую дополнительные процедуры и механизмы согласований при принятии тех или иных конституционных и управленческих решений. Кроме того, учитывая конструкцию данной модели, не исключено возникновение ситуации, при которой высший исполнительный орган может попасть в сильную зависимость от высшего должностного лица субъекта, что приведет к занятию относительно слабого положения в системе исполнительной власти субъекта.

Третья модель организации системы исполнительной власти может иметь место в тех субъектах Федерации, в которых высшее должностное лицо одновременно занимает государственную должность руководителя коллективного высшего исполнительного органа, организационно входя в его состав, т. е. совмещая должность главы республики, губернатора, главы администрации с должностью председателя правительства, кабинета министров. Такая система исполнительной власти принята в республиках Алтай, Бурятия и других субъектах.

Следует согласиться с мнением В.А. Зиминым, что «при подобной модели, имеющей сходство с президентской республикой классического типа, утрачивается самостоятельность высшего исполнительного органа государственной власти (правительства, администрации), который, по существу, становится придатком должности высшего должностного лица, лишенным государственной инициативы

и самостоятельности, совещательной инстанцией при главе субъекта Федерации»).

В данном случае имеет место слияние высшего должностного лица и высшего исполнительного органа государственной власти, что неизбежно приведет к возникновению коллизий, вызывающих конкуренцию правовых норм, характеризующих статус высшего должностного лица и главы высшего исполнительного органа государственной власти. Так, высшее должностное лицо, согласно указанному Федеральному закону, принимает решение об отставке высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации. Очевидно, однако, что высшее должностное лицо не может реализовать это полномочие, лично возглавляя высший исполнительный орган государственной власти.

В соответствии с федеральным законодательством высший исполнительный орган государственной власти субъекта РФ разрабатывает для представления высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации в законодательный (представительный) орган государственной власти субъекта РФ проект бюджета, а также проекты программ социально-экономического развития; обеспечивает исполнение бюджета субъекта РФ и готовит отчет об исполнении указанного бюджета и отчеты о выполнении программ социально-экономического развития субъекта для представления их высшим должностным лицом субъекта РФ в законодательный (представительный) орган государственной власти субъекта. Вполне очевидно, что реализация этих полномочий предполагает разделенность институтов высшего должностного лица и высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Федерации.

Еще одним аргументом в пользу разграничения статусов высшего должностного лица субъекта и высшего исполнительного органа является то, что, например, в отсутствие должности высшего должностного лица невозможно осуществление ряда конституционных полномочий, выражающих государственную самостоятельность субъектов Федерации, как необходимое условие реализации федерализма.

Так, высшее должностное лицо субъекта РФ согласно федеральному законодательству представляет субъект Федерации в отношениях с федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Федерации, органами местного самоуправления и при осуществлении внешнеэкономических связей, при этом вправе подписывать договоры и соглашения от имени субъекта Российской Федерации. Высшее должностное лицо обнародует законы, удостоверяя их обнародование путем подписания законов или издания специальных актов, либо отклоняет законы, принятые законодательным (представительным) органом государственной власти субъекта Российской Федерации.

Вполне очевидно, что названные полномочия не могут осуществляться высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ, который является органом коллегиальным, их реализация требует индивидуального решения, которое высшее должностное лицо принимает отдельно от высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ.

Четвертая модель организации системы исполнительной власти принята в тех субъектах Федерации, которые не установили в своих конституциях и уставах должность высшего должностного лица, а его функции и полномочия исполняет руководитель высшего исполнительного органа государственной власти: председатель правительства, глава администрации, губернатор.

При наличии такой модели организации системы исполнительной власти субъекта должно иметь место перераспределение исполнительных функций и полномочий в пользу высшего исполнительного органа, который, собственно, и возглавляет систему органов исполнительной власти. То есть руководитель высшего исполнительного органа в межсистемных и внутрисистемных взаимосвязях должен выступать от имени высшего исполнительного органа. В противном случае структурные, организационные и функциональные характеристики данной модели ничем не будут отличаться от первой модели, при которой высшее должностное лицо на основе единоначалия руководит деятельностью высшего исполнительного органа.

Те субъекты Федерации, которые отказываются от института высшего должностного лица, оказываются в положении, юридически крайне противоречивом. Так, в Краснодарском крае высшим исполнительным органом государственной власти края называется администрация Краснодарского края, состоящая из главы администрации (губернатора) края, его первых заместителей, заместителей и структурных подразделений администрации края. Губернатор края официально не называется высшим должностным лицом. Однако Уставом края он наделяется полномочиями, которые согласно Федеральному закону персонально закрепляют за высшим должностным лицом обнародование законов края, подписание договоров и соглашений от имени края и др. (ст. 42 Устава).

Губернатор края, действительно, наделяется полномочиями в порядке, предусмотренном для высшего должностного лица субъекта РФ, т. е. по представлению Президента Российской Федерации Законодательным собранием Краснодарского края. Кроме того, подобно высшему должностному лицу губернатор отрешается от должности Президентом Российской Федерации. Высшее должностное лицо представляется обязательным элементом государственной власти субъекта Российской Федерации, должность которого подлежит учреждению в каждом субъекте Российской Федерации.

Система исполнительных органов госвласти, а также непосредственно данные органы обладают структурой, которая склонна к постоянным переменам. Она зафиксирована в правовых актах, схемах управления, а также штатных расписаниях.

Систему, а также структуру органов исполнительной власти на федеральном уровне утверждает непосредственно Президент страны. Руководствуясь ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (или представительных), а также исполнительных органов госвласти субъектов РФ» данная система исполнительных органов госвласти субъекта страны обозначается законодательством соответствующего субъекта. Их точная структура устанавливается высшим должностным лицом, то есть руководителем высшего исполнительного органа

госвласти того самого субъекта.

Улучшение организационной структуры госвласти исполнительного характера – это довольно сложная, но при этом важная задача. Значительная часть неверных решений, принимаемых на сегодняшний день в сфере создания госорганов в целом, а также непосредственно органов исполнительной власти, очевидна. Зачастую систему органов госвласти, государственный аппарат в литературных произведениях сравнивают с машиной. Но при создании, а также формировании данной системы еще не научились применять верные расчеты, а также точные технологии, такие, как при создании машин, а также их систем.

Создатели государственных органов часто проигрывают в уровне профессионализма специалистам технических систем из-за того, что делают упор не на твердый расчет, а, в основном, на благие пожелания, ведомственные либо клановые, а также собственные интересы и представления, которые зачастую просто неверны. Если бы ситуация была противоположной, РФ не подвергалась бы постоянным организационным реформам. Отличия между исполнительными органами и государственными организациями можно обозначить такими пунктами:

1. Исполнительные органы причисляются к организационной системе госвласти, а государственные организации не входят в эту систему.

2. У исполнительных органов есть некий объем исполнительной власти и компетенций, данный государством, а у госорганизаций нет.

3. Исполнительные органы принимают участие в осуществлении государственной исполнительной власти, а также административном управлении и административно-правовом регулировании, а государственные организации на себе испытывают влияние власти, регулирования и управления, они занимаются выполнением производственно-хозяйственной, социально-культурной, а также прочей невластной деятельностью.

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.

Романчук Михаил Николаевич,
К.э.н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Батырбек Жанарыс Садуакасулы,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Процесс формирования финансовой стратегии

Главным условием финансовой стратегии является скорость трансформации макрофакторов экономической среды. Также существуют такие условия, которые не позволяют оптимально руководить финансами предприятия: основные макроэкономические показатели, темп технологического роста, постоянные изменения состояний финансового и товарного рынков, несовершенство и нестабильность экономической политики государства и методов регулирования финансовой деятельностью. Финансовая стратегия разрабатывается на основе всех факторов макросреды экономики для исключения снижения прибыльности деятельности предприятия.

Mikhail N. Romanchuk,
Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy
Zhanarys S. Batyrbek,
master's degree student of the Moscow International Academy

The process of forming a financial strategy

The main condition of the financial strategy is the speed of transformation of macro factors of the economic environment. There are also conditions that do not allow optimal management of the company's finances: the main macroeconomic indicators, the rate of technological growth, constant changes in the financial and commodity markets, imperfection and instability of the state's economic policy and methods of regulating financial activities. The financial strategy is developed on the basis of all factors of the macro-environment of the economy in order to exclude a decrease in the profitability of the enterprise.

Финансовая стратегия призвана содействовать разрешению вопросов, касающихся самоопределения организации как самостоятельного субъекта коммерческих активностей, получения необходимых средств для развития, оптимизации бизнес-модели. Работая в соответствующем направлении, менеджмент организации выявляет закономерности хозяйственного развития фирмы, вырабатывает методы приспособления организации к воздействию тех или иных рыночных, социальных либо политических факторов.

Финансовая стратегия чаще всего связана с оптимизацией основных средств фирмы, распределением прибыли, реализацией расчетов, налоговой,

инвестиционной политикой, поиском эффективных механизмов ценообразования. Активности менеджмента в указанных направлениях могут осуществляться как на внутреннем пространстве предприятия, так и в работе на территориях вне корпорации, например, это могут быть переговоры с инвесторами, крупными клиентами, правительственными структурами.

Выстраивание финансовой стратегии - важнейшее направление деятельности на коммерческом предприятии. Данные активности позволяют осуществить комплексный анализ возможностей фирмы, потенциала ее роста и увеличения конкурентоспособности в том или ином сегменте бизнеса.

Задачи финансовой стратегии:

- определение резервов повышения доходов компании и способов их привлечения;
- эффективное применение финансовых ресурсов, установление наиболее рациональных направлений развития предприятия, которые в планируемом периоде обеспечат наибольшую прибыль;
- согласование финансовых ресурсов с показателями производственного плана компании;
- обеспечение оптимальных финансовых взаимоотношений с государственным бюджетом, банками и другими финансовыми структурами.

В ходе разработки финансовой стратегии может составляться бюджет - сводный план финансирования на определенный срок. Для того, чтобы выполнить определенный финансовый проект, часто используются бизнес-планы и сметы.

Задачи финансовой стратегии - создание и поддержка равновесия между финансовыми целями, возможностями и внешними условиями, на основе которых осуществляется прогнозирование деятельности финансовой части компании на долгосрочный период.

Процесс формирования финансовой стратегии – это формирование совокупности целенаправленных управленческих решений, обеспечивающих подготовку, оценку и реализацию программы стратегического финансового развития предприятия. Этот процесс осуществляется на предприятии по следующим основным этапам.

1. Определение общего периода формирования финансовой стратегии. Данный период зависит от ряда условий. Главное условие его определения – продолжительность периода, принятого для формирования корпоративной стратегии развития предприятия. Так как финансовая стратегия носит по отношению к ней подчиненный характер, она не может выходить за пределы этого периода (возможен более короткий период формирования финансовой стратегии). Важным условием определения периода формирования финансовой стратегии предприятия является предсказуемость развития экономики в целом и конъюнктуры тех сегментов финансового рынка, с которыми связана предстоящая финансовая деятельность предприятия. В условиях нестабильного (а по отдельным аспектам непредсказуемого) развития экономики страны этот период не может быть слишком продолжительным и в среднем должен определяться рамками 3-5 лет. Условиями определения периода формирования финансовой

стратегии являются также отраслевая принадлежность предприятия, его размер, стадия жизненного цикла и др.

2. Исследование факторов внешней финансовой среды. Такое исследование предопределяет изучение экономико-правовых условий финансовой деятельности предприятия и возможного их изменения в предстоящем периоде. Кроме того, на этом этапе анализируется конъюнктура финансового рынка и факторы, ее определяющие, а также разрабатывается прогноз конъюнктуры в разрезе отдельных сегментов этого рынка, связанных с предстоящей финансовой деятельностью предприятия.

3. Оценка сильных и слабых сторон предприятия, определяющих особенности его финансовой деятельности. В процессе такой оценки следует определить, обладает ли предприятие достаточным потенциалом, чтобы воспользоваться открывающимися инвестиционными возможностями, а также выявить, какие внутренние его характеристики ослабляют результативность финансовой деятельности. Для диагностики внутренних проблем осуществления этой деятельности используется метод управленческого обследования предприятия, основанный на изучении различных функциональных зон предприятия, обеспечивающих развитие финансовой деятельности.

4. Комплексная оценка стратегической финансовой позиции предприятия. В процессе такой оценки получают четкое представление об основных параметрах, характеризующих возможности и ограничения развития финансовой деятельности предприятия: уровень стратегического мышления собственников, управляющих и финансовых менеджеров предприятия; уровень знаний финансовых менеджеров (их информационной осведомленности) о состоянии и предстоящей динамике важнейших элементов внешней среды; эффективность действующих на предприятии систем финансового анализа, планирования и контроля; в какой мере они ориентированы на решение стратегических задач и т. п.

5. Формирование стратегических целей финансовой деятельности предприятия. Главная цель этой деятельности – повышение уровня благосостояния собственников предприятия и максимизация его рыночной стоимости. Эта цель требует определенной конкретизации с учетом задач и особенностей предстоящего финансового развития предприятия. Система стратегических целей должна обеспечивать выбор наиболее эффективных направлений финансовой деятельности; формирование достаточного объема финансовых ресурсов и оптимизации их состава; приемлемость уровня финансовых рисков в процессе осуществления предстоящей хозяйственной деятельности и пр.

6. Разработка целевых стратегических нормативов финансовой деятельности. Сформированная на предшествующем этапе система стратегических финансовых целей должна получить конкретизацию определенных целевых стратегических нормативов, разработка которых служит базой для принятия основных управленческих решений и для обеспечения контроля выполнения финансовой стратегии.

7. Принятие основных стратегических финансовых решений. Исходя из целей и целевых стратегических нормативов финансовой деятельности,

определяются главные стратегии финансового развития предприятия в разрезе отдельных направлений, финансовая политика по отдельным аспектам его финансовой деятельности, формируется портфель альтернатив стратегических подходов к реализации намеченных целей, осуществляются их оценка и отбор. Это направлено на формирование комплексной программы стратегического финансового развития предприятия.

8. Оценка разработанной финансовой стратегии проводится по системе специальных экономических и неэкономических критериев, устанавливаемых предприятием. По результатам оценки в разработанную финансовую стратегию вносятся необходимые коррективы и затем она принимается к реализации.

9. Обеспечение реализации финансовой стратегии. В процессе реализации финансовой стратегии наряду с заранее намеченными стратегическими мероприятиями готовятся и реализуются новые управленческие решения, обусловленные непредвиденным изменением факторов внешней финансовой среды.

10. Контроль реализации финансовой стратегии осуществляется на основе стратегического финансового контроллинга, отражающего ход реализации основных стратегических целевых нормативов финансовой деятельности предприятия.

Раскрытая последовательность основных этапов процесса разработки финансовой стратегии предприятия может быть уточнена и детализирована с учетом особенностей финансовой деятельности конкретного предприятия и уровня стратегического мышления его финансовых менеджеров.

В зависимости от масштабов функционирования компании, план ее деятельности может быть составлен на все предприятие в целом или разбит по его структурным подразделениям. Документ разрабатывается на каждом предприятии самостоятельно ответственными специалистами под контролем руководства. Ввиду специфики работы каждого субъекта предпринимательства, найти готовый шаблон плана невозможно ни в каких источниках. Однако, на практике существуют общепринятые алгоритмы составления документации, использование которых значительно упрощает процедуру.

Срок действия разработанного и утвержденного руководством плана не регламентирован конкретной датой, поскольку он требует постоянной корректировки при малейших изменениях в функционировании компании. Можно его отнести к категории постояннодействующего регламента предприятия, отличающегося актуальностью на момент рассмотрения, за что отвечают ответственные лица. В нем представитель бизнеса должен охватить весь спектр мероприятий, необходимых для обеспечения финансовой деятельности.

Компетентно оформленный документ позволит эффективно спрогнозировать деятельность и оценить ее перспективность. В нем должны быть охвачены все аспекты функционирования компания с точки зрения объемной и качественной оценки. Предприниматель и заинтересованное в его деятельности лицо, должны найти в документации ответы на все возможные вопросы, имеющие отношение к работе субъекта. Главное задание финансового планирования – это отбор и

извлечение преимущественно рентабельного и более устойчивого финансового плана сметы предприятия.

В плане финансирования прогнозируются оперативность и материальные итоги промышленной, инвестиционной и финансовой активности бизнеса.

В финансовом плане обобщаются итоговые достижения экономического функционирования.

Он включает материально-производственные запасы, материальные средства всех структурных отделений, их взаимосвязанность и взаимозависимость.

План финансирования должен быть сопряженным, чтобы покрыть финансовыми резервами разноплановые течения:

- нововведение (а именно, создание и введение современных методик, которые воздействуют на поддержание конкурентоспособности товаров, услуг, продукции производства и т.д.).

- поставляющую деятельность;
- продажную деятельность;
- операционную (главная, основная) деятельность;
- организационную деятельность.

При формировании финансовых планов применяются такие информативные источники:

- показатели бухгалтерской и финансовой отчетности;
- разъяснения о воплощении финансовых планов на прошлых этапах;
- условия, которые заключаются с заказчиками продукции и производителями финансовых средств;
- мониторинговые вычисления количества продаж или сбывания продукции;

- экономические показатели, которые утверждены нормативными актами (минимальная заработная плата, сумма амортизационных отчислений, процентная ставка).

В плане финансирования предприятия отражаются такие составляющие:

- доходы и поступление денежных средств;
- расходы и списание финансовых ресурсов;
- кредитные отношения;
- связь с бюджетом.

В структуру документации финансового планирования вступает баланс предприятия.

Баланс предприятия – это сводная таблица, которая указывает данные состояния и средств его существования. Отчетный баланс является основанием для первоначального этапа финансового плана – исследования финансовых коэффициентов.

Для оптимального финансового планирования в организациях разрабатывают план денежных потоков предприятия. В доходном разделе представлены доходы от простых видов функционирования, доходы от основной деятельности (прибыль от общей активности) и доходы, приобретение которых напрямую не объединено с изготовлением и сбытом продукции (штрафы, неустойки). По таким же статьям

что и доходы выражаются расходами.

Каждый финансовый план, в первую очередь, должен сопровождаться формированием бюджета (составлением доходной и расходной части). Бюджет предприятия должен состоять из трех составляющих: отчет о прибыли, отчет о движении денежных средств и баланс.

Отчет о прибыли нужен для того, чтобы проанализировать и оценить доходность данного предприятия.

Главное назначение отчета о движении денежных средств – это послужить гарантией платежеспособности предприятия.

Баланс является самым важным орудием регулирования активами и пассивами 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., 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.

Сподах Григорий Григорьевич,

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

Маска Сергей Олегович,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Основы государственного управления в сфере культуры

Формирование в муниципальном образовании адекватной социокультурной среды становится залогом успешных экономических преобразований. Управление сферой культуры является важным направлением муниципальной социальной политики, во многом определяющим комфортность проживания населения на муниципальной территории, поэтому изучение условий функционирования и особенностей сферы культуры муниципальных образований является актуальным. Развитие сферы культуры в современных условиях во многом определяется качеством принимаемых решений на разных уровнях управления – федеральном, региональном, местном.

Gregory G. Spodakh,

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

Fundamentals of public administration in the field of culture

The formation of an adequate socio-cultural environment in the municipality becomes the key to successful economic transformations. The management of the sphere of culture is an important direction of municipal social policy, which largely determines the comfort of living of the population on the municipal territory, therefore, the study of the functioning conditions and features of the sphere of culture of municipalities is relevant. The development of the cultural sphere in modern conditions is largely determined by the quality of decisions made at different levels of government – federal, regional, local.

Культура охватывает практически все сферы человеческой деятельности. Она направлена на увеличение качества жизни и воспитание в людях высоких моральных ценностей. Развитие современной культуры в России тесно связано с накопленным опытом.

Совершенствование развития культуры в России и успешное решение сформулированных задач невозможно в рамках существующей системы государственного управления. Необходима достаточно глубокая реформа этой системы. В процессе реформ должна быть осуществлена корректировка функций ряда министерств и ведомств, их полномочий и зон ответственности, должны быть

усовершенствованы межбюджетные отношения, скорректированы существующие и приняты новые нормативные правовые акты, регулирующие отношения в сфере культуры и культурной политики.

Важнейшей задачей государства в сфере управления культурой является формирование условий для осуществления деятельности в сфере культуры.

В системе управления культурой можно выделить два уровня:

1. Уровень государственного управления, который включает в себя 2 подуровня:

– уровень федерального государственного управления, подразумевающий определение органами федеральной власти направлений государственной политики в сфере культуры, приоритетов развития и реформирования этих отраслей, выделение средств федерального бюджета на финансирование развития культуры и искусства и организацию досуговой деятельности; уровень регионального государственного управления, призванный обеспечивать реализацию государственной политики в сфере культуры, искусства и организации досуговой деятельности в конкретном регионе.

2. Уровень муниципального управления, призванный осуществлять реализацию полномочий в сфере управления культурой на территории конкретного муниципального образования.

Федеральные органы государственного управления определяют общую направленность политики государства в сфере культуры. Федеральные органы власти разрабатывают и утверждают федеральные программы в сфере развития культуры и искусства, а также организации досуговой деятельности, обеспечивают условия для существования и развития национальных культур на территории Российской Федерации, ведут статистический учет объектов искусства и культурного наследия, стремятся к преодолению монополии в сфере культуры.

Нынешнее положение страны, осложненное международной изоляцией и низкими темпами экономического роста, ставит перед обществом и государством сложную задачу совершения социально-экономического рывка в исключительно непростых внешних и внутренних условиях. Основная причина сохраняющейся опасности внутренней нестабильности общества кроется не в социально-экономической сфере. Наш народ неоднократно переживал и более трудные времена, но в суровых испытаниях он становился еще сильнее, сплачиваясь на основе тех ценностей, которые хранил. В дореволюционной России они формировались религией, в советской – коммунизмом. Сегодня основой российской идентичности является великая культура и прошлое наших народов.

Единство страны обеспечивают люди, руководствуясь своими внутренними убеждениями, основанными на тех ценностях, которые для них бывают важнее жизни.

Целостность России целиком и полностью зависит от решимости ее граждан отстаивать единство государства, обеспечить его развитие. При этом надо понимать, что целостность страны – это не столько целостность территории, сколько целостность народа, проживающего на ней.

Сегодня существует два главных инструмента влияния на умы и чувства

людей – культура и средства массовой информации, включая интернет. Однако если культура является основой сознания, формируя базовые ценности человека и общества, то СМИ оперируют быстро меняющимися смыслами и идеями, которые вырабатываются на основе фундаментальных культурных ценностей, и в этом смысле они, несомненно, играют производную и подчиненную по отношению к культуре роль.

Обеспечить внутривластную и социальную устойчивость в эпоху перемен смогут только ясно сформулированные культурные ценности, ради которых граждане страны будут готовы объединиться вокруг власти и совершить те значительные усилия, которых потребуют преобразования. Ни одна реформа не совершается безболезненно, даже если в ее ходе не ухудшается социально-экономическое положение населения. В процессе предстоящих преобразований Министерство культуры играет значительную роль.

Основными направлениями деятельности муниципальных организаций в сфере культуры и досуга являются:

- создание условий для обеспечения муниципального образования услугами по организации досуга;
- обеспечение муниципального образования услугами организаций культуры;
- создание условий для сохранения и развития местного традиционного народного художественного творчества;
- организация библиотечного обслуживания населения; содержание музеев;
- охрана и сохранение объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) местного значения;
- организация предоставления дополнительного образования на территории муниципального района.

Управление сферой культуры является важным направлением муниципальной социальной политики, во многом определяющим комфортность проживания населения на муниципальной территории.

Единое культурно-образовательное пространство - его рассматривают как один из принципов государственной и международной политики в сфере образования. Он осуществляется при организации процесса образования на разнородных территориях или в государствах, где сложились различные исторические, экономические, религиозные, национальные и политические условия и традиции.

Согласно этому принципу образование рассматривается в двух аспектах. С одной стороны, как культурный феномен, как средство, необходимое для того, чтобы конкретный народ мог развивать свою самобытную культуру. С другой стороны, это одно из средств социальной защиты людей, а также средство, позволяющее обеспечивать гражданские права и свободы.

Единое культурно-образовательное пространство формируется на основе выработки единой стратегии развития, создания единой информационной системы. А также предусматриваются одинаковые права, нормативные и содержательные основы, единые правила приема в учебные заведения.

Культурное пространство нашей страны является симбиозом культур, входящих в него народов и национальностей. Оно объединяет их и рисует неповторимый узор, состоящий из самобытных проявлений, при этом сохраняется уникальность культур, усиливается их притягательная сила и мощная энергетика.

В это пространство входят:

- национально-этнические языки общения;
- традиционные формы хозяйственного и бытового уклада;
- рецепты народной кухни;
- приемы воспитания подрастающего поколения;
- памятники – архитектурные и художественные;
- центры профессионального и народного искусства, находящиеся в регионах;
- религиозные конфессии;
- исторические культурные ландшафты;
- природные заповедники;
- места памятных исторических событий;
- города-музеи;
- комплексы образования и науки в университетах.

Относительно инфраструктуры российского культурного пространства существуют различные подходы. Это своего рода регистрация нашего национального достояния. Но о нем известно еще недостаточно, и для исследователей здесь имеется большое поле деятельности.

Культурное пространство России является многомерным, и унифицировать его невозможно. Тем не менее в истории под лозунгом преодоления различий делалось немало попыток создания так называемой всеобщей культуры. Но такой эксперимент, как известно, закончился провалом.

Причина этого в том числе и в том, что культура не может быть во все времена и для всех народов одномерной, универсальной, единообразной. Такой подход вступает в противоречие с ее природой и сущностью, и она «оказывает сопротивление» подобного рода экспериментам, даже если в основе действий их инициаторов лежат благие намерения.

Природа культуры является двойственной, она существует в качестве «дробного множества», которое при этом объединено в целостную систему. Все регионы являются взаимосвязанными и взаимозависимыми, дополняя друг друга.

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»

Новиков Кирилл Борисович,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Особенности нематериальной мотивации государственных служащих

Совершенствование системы стимулирования труда государственных служащих является актуальным вопросом, так как от этого зависит эффективность работы самих сотрудников и в целом результативность государственной (муниципальной) службы. Эффективная система стимулирования труда сотрудников государственной (муниципальной) службы может стать одним из главных критериев хорошей работы госоргана, так как качество предоставляемых государственных услуг напрямую зависит от сотрудников. Эффективность государственного регулирования в значительной степени зависит от стабильности функционирования государственных институтов.

Marina A. Tagirova,

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

Kirill B. Novikov,

master's degree student of the Moscow International Academy

Features of non-material motivation of civil servants

Improving the system of stimulating the work of civil servants is an urgent issue, since the effectiveness of the work of the employees themselves and, in general, the effectiveness of the state (municipal) service depends on it. An effective system of stimulating the work of employees of the state (municipal) service can become one of the main criteria for the good work of a state agency, since the quality of public services provided directly depends on employees. The effectiveness of state regulation largely depends on the stability of the functioning of state institutions.

Мероприятия по мотивации гражданских служащих реализуются в качестве кадровых технологий, способствующих достижению следующих целей:

- получение позитивных результатов в деятельности государственного органа;
- обеспечение непрерывной качественной работы подразделений государственного органа за счет эффективной и результативной профессиональной деятельности гражданских служащих;
- повышение приверженности гражданских служащих ценностям, разделяемым в государственном органе;
- привлечение и удержание профессиональных кадров;

- повышение действенности влияния на гражданских служащих поощрений и наградений;
- повышение привлекательности государственного органа на рынке труда;
- повышение удовлетворенности гражданских служащих профессиональной деятельностью, коллективом, государственным органом как работодателем.

Система нематериальной мотивации, формируемая в государственном органе, является средством развития его профессиональной культуры.

В соответствии со статьей 2 Конституции Российской Федерации человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации - обязанность государства. Данная обязанность согласно статье 18 Конституции Российской Федерации определяет смысл, содержание и применение положений законодательства Российской Федерации, деятельность законодательной, исполнительной власти и обеспечивается правосудием.

Высшая ценность предопределяет следующие основные ценности, которые должны быть присущи каждому гражданскому служащему:

- 1) профессионализм и компетентность;
- 2) честность и беспристрастность.

Приверженность гражданского служащего указанным ценностям поддерживается при условии удовлетворения его мотивов в ходе осуществления профессиональной деятельности.

На поведение гражданского служащего в разные периоды его профессиональной карьеры, в том числе с учетом уровня замещаемой должности и заслуг, оказывают воздействие различные мотивы. Тем не менее в число основных мотивов, влияющих на поведение большинства гражданских служащих, входит потребность в комфортных условиях прохождения гражданской службы, включающих организационно-технические и психофизиологические условия.

Надлежащие организационно-технические условия оказывают влияние на работоспособность гражданского служащего и, как следствие, являются одним из факторов повышения эффективности и результативности его профессиональной деятельности. Определяющим в данных условиях является служебное место гражданского служащего, которое не должно вызывать у него дискомфорт. В этой связи руководителю государственного органа целесообразно уделять внимание обеспечению гражданских служащих надлежащими организационно-техническими условиями.

Руководителю структурного подразделения рекомендуется организовать рабочее взаимодействие с административно-хозяйственным подразделением государственного органа по вопросам поддержания в рабочем состоянии оборудования, мебели, предоставления необходимых канцелярских принадлежностей, соблюдения нормативов условий трудовой деятельности (освещенности, вентилирования, отопления), организации мест для приема пищи и отдыха во время предоставляемых перерывов в работе.

Кадровой службе государственного органа рекомендуется осуществлять

подготовку предложений руководителю государственного органа по улучшению обслуживания служебных мест, их планировки и оснащения, созданию благоприятных условий труда.

Питание является необходимой жизненной потребностью и имеет первостепенное значение для сохранения здоровья и, как следствие, повышения работоспособности и интенсивности деятельности гражданских служащих.

Достижение удовлетворенности мотивов гражданского служащего в комфортных условиях прохождения гражданской службы требует создания и поддержания в коллективе комфортных психофизиологических условий.

Психофизиологические условия характеризуются совокупностью взаимоотношений в коллективе и поддержанием руководством и коллективом благоприятного психоэмоционального состояния гражданского служащего, что способствует его профессиональной самореализации.

Отсутствие отдыха гражданского служащего может неблагоприятно сказаться на реализации задач и функций государственного органа в связи со снижением работоспособности гражданского служащего.

С целью недопущения указанных последствий руководителю государственного органа рекомендуется учитывать, что системные переработки гражданских служащих не являются способом повышения эффективности профессиональной деятельности, а напротив длительное времяпрепровождение на служебном месте за пределами нормальной продолжительности служебного дня ведет к переутомлению, что может негативно сказаться на качестве выполняемых ими задач.

Руководителю структурного подразделения государственного органа необходимо обеспечить условия для эффективного использования гражданским служащим служебного времени, включающие планирование и рациональное распределение должностных обязанностей и служебной нагрузки между подчиненными, не допуская системного привлечения гражданского служащего к выполнению им своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного времени.

Руководителем государственного органа могут быть инициированы мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в коллективе (ежедневные пятиминутные зарядки - «физкультурные паузы», спартакиады). В случае наличия организационно-технических возможностей в государственном органе также могут быть образованы места для занятий спортом. Для поддержания психофизиологических условий также важным аспектом является создание и поддержание в государственном органе благоприятного психологического климата, характерными чертами которого является открытость, доверие, честность при выстраивании взаимоотношений в коллективе.

На формирование комфортных условий прохождения гражданской службы оказывает влияние публичное выражение признательности за эффективность и результативность профессиональной деятельности гражданского служащего, а также созданные в государственном органе возможности для самореализации гражданского служащего посредством должностного и профессионального роста.

Мотивация и стимулирование труда – это все формы в виде вознаграждений и выплат, которые осуществляются за предоставленные работниками услуги, или выполненные работы. В сфере государственной службы использование таких методов, как профессиональный рост, дополнительные гарантии и компенсации, социальные льготы, становятся самыми существенными мотивирующими факторами. Первоочередной задачей является обеспечение для государственных служащих таких условий для трудовой мотивации, которые будут дисциплинировать, стимулировать, способствовать профессиональной и творческой реализации служебной деятельности, что позволит повысить результативность государственной службы.

Согласно плану Министерства финансов Российской Федерации:

- планируется перераспределение функций государственных служащих;
- создание мониторинга работы для государственных работников, а также контроль за выполнением их деятельности;
- проведение оптимизации числа госслужащих; рост заработных плат.

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.

Тебекин Алексей Васильевич,
доктор экономических наук кандидат экономических наук,
проф. Одинцовский филиал МГИМО МИД России,
Михайлов Андрей Евгеньевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Понятие и стадии банкротства организации

На сегодняшний день, учитывая, что мировая экономика находится в глобальном кризисе, диагностика банкротства и пути финансового оздоровления организации в кризисной ситуации становятся особенно актуальными. При этом не стоит тут же ставить крест на собственном бизнесе. Иногда выйти из кризиса вполне возможно. В зависимости от того, каков масштаб кризиса, проводится разработка мероприятий. Цель таких мероприятий вывести его из состояния банкротства свое предприятие.

Alexey V. Tebekin,
Doctor of Economics, Odintsovo Branch of MGIMO Ministry of
Foreign Affairs of Russia,
Andrey E. Mikhailov,
master's degree student of the Moscow International Academy

The concept and stages of bankruptcy of an organization

Today, given that the world economy is in a global crisis, the diagnosis of bankruptcy and ways of financial recovery of the organization in a crisis situation are becoming especially relevant. At the same time, you should not immediately put an end to your own business. Sometimes it is quite possible to get out of the crisis. Depending on the scale of the crisis, measures are being developed. The purpose of such measures is to bring his company out of bankruptcy.

Основным нормативным документом, регламентирующим процедуру банкротства, является Федеральный закон от 26.10.2002 №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

Реализация законодательства о банкротстве должна способствовать предупреждению банкротства, оздоровлению финансовых взаимоотношений между организациями, а если все же произошла ликвидация предприятия, то необходимо свести к минимуму отрицательные последствия несостоятельности для всех участников процесса.

Понятие «банкротство» произошло от слов *banca* и *gotta*, имеющих итальянское происхождение, что в дословном переводе трактуется как «сломанная скамья». Данный термин появился в средневековой Италии. Именно там ростовщики, которые осуществляли собственную деятельность на скамьях в местах, полных народу, ломали их тогда, когда разорялись. Сегодня по современному российскому

законодательству, а именно Федеральному Закону от 26 октября 2002 года №127-ФЗ «О банкротстве (несостоятельности)», термин рассматривается в соответствии с двумя понятиями:

Финансовая несостоятельность как юридический факт подразумевает под собой неспособность организации или физического лица погасить собственную задолженность, рассчитаться перед кредиторами с долгами по причине отсутствия денежных средств, разорения.

Финансовая несостоятельность как судебная процедура, вводимая, как правило, арбитражными судебными органами после предоставления заявления определенного формата непосредственного от самого должника или же от кредитора. Важно дополнить, что порядок осуществления подобного рода процедуры обязательно регламентируется конкретными нормативно-правовыми актами. Кстати, основным из них служит Закон «О банкротстве (несостоятельности)».

Законодательством используются термины «банкротство» и «несостоятельность» в качестве синонимов. Данные термины означают неспособность физического лица осуществить удовлетворение требований собственных кредиторов по финансовым обязательствам и по выплатам обязательных платежей. Неспособность эта может быть объявлена как самим должником, так и признана арбитражным судом.

Экономическая теория говорит о том, что термин «несостоятельность» обладает смысловым сходством с понятием «неплатежеспособность». Неплатежеспособность – это когда предприятие больше не может заниматься совершением своевременных выплат кредитной задолженности.

Если неплатежеспособность либо несостоятельность длятся довольно долгий временной период, возможно наступление полной неплатежеспособности, после чего считается, что его дальнейшая деятельность нецелесообразна и невозможна. При этом невозможность осуществления деятельности – это отсутствие вариант возвращения платежеспособности и финансовой состоятельности для осуществления хозяйственной деятельности. Нецелесообразностью деятельности предприятия является ситуация, при которой отсутствует производственный и экономический потенциал, социально-экономическое значение, конкурентоспособность и так далее.

Данная организация признается банкротом, следует процедура ее ликвидации, продажа ее активов для того, чтобы удовлетворить кредиторские требования. Банкротство организации является частным случаем неплатежеспособности.

Нередко процедура банкротства используется в качестве противоположного инструмента для ухода от собственных обязательств, соответственно, и введения в заблуждение контрагентов. Кроме того, незаконная техника может применяться для того, чтобы сокрыть хищение имущества предприятия. Подобный тип банкротства трактуется как фиктивный. Он является уголовно наказуемым.

Как правило, несостоятельность юридического лица начинается с вынесенного арбитражными судебными органами после оформления заявления о признании предприятия-должника банкротом определения. Важно отметить,

что такого формата заявление может подаваться кредитором, уполномоченным органом (к примеру, Федеральной налоговой службой Российской Федерации) и непосредственно должником в лице единоличного органа исполнительной власти. В последнем случае законный представитель организации имеет полное право оформить в арбитражном суде заявление по поводу собственного банкротства тогда, когда предвидит его.

Как правило, он предъявляет обстоятельства, которые очевидным образом подтверждают тот факт, что в скором будущем юридическое лицо окажется неспособным исполнить свои финансовые обязательства. Необходимо дополнить, что подаче заявления сопутствуют некоторые ограничения в отношении минимальной суммы долга для предприятия-должника (100 000 рублей) и индивидуального предпринимателя (10 000 рублей). Кроме того, ее просрочка должна превышать три месяца.

Стадии банкротства организации классифицируются в соответствии с пятью процедурами. Кстати, в процессе каждой из них, как правило, арбитражным судом назначается управляющий по отношению ко всем делам о финансовой несостоятельности по отдельности. Он должен в обязательном порядке являться гражданином России, а также членом какой-либо саморегулируемой организации арбитражных управляющих. Важно отметить, что решения данного индивида являются обязательными для исполнения.

Рассмотрим стадии банкротства предприятия. Во-первых, это наблюдение, в случае которого управляющий назначается временно, а полномочия единоличного органа исполнительной власти ограничиваются. Во-вторых, стадия финансового оздоровления, где уместен административный управляющий, а исполнительные полномочия могут быть прекращены исключительно по ходатайству. В-третьих, внешнее управление организуется посредством решений внешнего управляющего, а полномочия единоличного органа прекращаются, как и в случае следующей стадии: конкурсного производства, практически закрывающей банкротство. Стадии, перечисленные выше, как правило, заканчиваются мировым соглашением.

Стадия наблюдения.

Для начала необходимо отметить, что первая стадия финансовой несостоятельности юридического лица в полной мере регламентируется четвертой главой Федерального Закона Российской Федерации «О банкротстве (несостоятельности)». Важно отметить, что данная процедура осуществляется в целях гарантированного обеспечения сохранности имущества предприятия-должника, произведения анализа его состояния в финансовом плане, формирования реестра кредиторских требований и, конечно же, проведения первого собрания непосредственно кредиторов.

Как и все стадии банкротства предприятия, наблюдение имеет определенный срок. Так, подобного рода процесс не должен превышать семи календарных месяцев. Этого периода вполне достаточно для того, чтобы временный управляющий смог осуществить публикацию соответствующей информации в издании «Коммерсантъ», а также на сайте Единого Федерального Реестра Данных о Несостоятельности. Если юридическое лицо находится в стадии банкротства,

соответствующей наблюдению, то по результатам кредиторского собрания судебные органы принимают заключительное решение по поводу:

1. Прекращения производства в отношении дела в том случае, если установлена абсолютная платежеспособность предприятия-должника.
2. Введения оздоровления в финансовом плане.
3. Введения управления извне.
4. Введения производства на конкурсной основе.
5. Утверждения мирового соглашения.

Независимо от того, какие причины банкротства предприятия были зафиксированы, в это время производится эффективный анализ и распределение оставшегося бюджета. На протяжении периода наблюдения компанией руководит специальный управляющий, который назначается в судебном порядке. Он предпринимает все возможные действия для восстановления прежней платежеспособности организации. Согласно ФЗ «О банкротстве» в обязанности управляющего также входит погашение части долгов перед кредиторами. Кроме этого, на него ложатся все расходы, необходимые для судебных разбирательств. Также управляющий должен составить реестр запросов кредиторам.

Все свои требования кредитная организация направляет уже не владельцу компании, а тому специалисту, который был выбран в судебном порядке. Кроме этого, на протяжении периода наблюдения проводятся собрания кредиторов. Как правило, на них решается вопрос дальнейшего осуществления процедуры банкротства. Обычно затрагивается несколько вопросов. На собрании принимается решение о возможности заключения мирного соглашения между кредиторами и должником.

Финансовое оздоровление как стадия финансовой несостоятельности юридического лица.

Без этапа финансового оздоровления юридическое лицо не могут признать неплатежеспособным. В процессе этого этапа производятся попытки продолжить прежнюю деятельность компании. При этом контроль уже не сохраняется за владельцами организации. Также стоит учитывать, что в этом случае должник не имеет никаких прав принимать решения, связанные с реорганизацией или финансовыми вопросами предприятия. Без присутствия управляющего он не вправе подписывать контракты, особенно те, которые связаны с отчуждением того или иного имущества. Обязательно составляется план погашения долгов перед кредитными организациями.

Как и все стадии банкротства юридического лица, финансовое оздоровление вводится органами арбитражного суда на основании принятого собранием кредиторов решения. В случае финансового оздоровления предприятие-должник по определенному графику обязано отдавать долги практически сразу же после внедрения процедуры. Кстати, в то же время осуществляются также некоторые мероприятия по оздоровлению организации в финансовом плане. Важно дополнить, что процесс управления по отношению к должнику в период осуществления рассматриваемой стадии, как правило, проводится с рядом существенных ограничений.

Так, предприятие не имеет права совершать сделки без согласия управляющего административного уровня. Подобное положение касается лишь сделок, увеличивающих задолженность более чем на пять процентов. Зачастую они связаны с покупкой или отчуждением имущества, или же, как следствие, с получением банковских кредитов. Как и все стадии дела о банкротстве, финансовое оздоровление имеет определенный срок, равный двум годам или же меньшему периоду времени.

За 4 недели до того, как данная стадия завершается, заемщик, желающей признать себя банкротом, обязательно должен предоставить соответствующий отчет о своей деятельности, которая проходила за последнее время. Данная бумага передается административному управляющему, который составляет свое заключение. Если должник не предоставил действующего отчета, то в этом случае необходимо провести собрание кредиторов. Также управляющий принимает решение о том, давать ли дальнейший ход заявлению о признании должника банкротом. Если решено продолжить этот процесс, то наступает следующая стадия.

Внешнее управление как стадия банкротства.

Внешнее управление по отношению к должнику реализуется посредством различного рода мероприятий. Среди них перестройка предприятия в плане структуры, изменение производственного профиля, сокращение сотрудников и так далее. Как и все отражающие банкротство стадии, внешнее управление имеет свой срок (не больше восемнадцати месяцев). Важно отметить, что данный временной отрезок может быть дополнен еще шестью месяцами в случае острой необходимости. Однако в сумме период не должен превышать два года.

По результатам собрания кредиторов судебные органы принимают решение:

1. Прекратить производство по соответствующему делу (в случае удовлетворения абсолютно всех требований).
2. Ввести процедуру конкурсного производства.
3. Утвердить мировое соглашение.

Конкурсное производство.

Пребывание компании в стадии банкротства, соответствующей конкурсному производству, говорит об отсутствии реальной возможности восстановления платежеспособности предприятия или же безрезультатности произведения вышеперечисленных процедур. Именно с момента открытия конкурсного производства организация-должник официально считается банкротом. Ключевой задачей в данном случае является максимальное удовлетворение кредиторских требований за счет реализации имущества должника. Как и остальные отражающие банкротство стадии, конкурсное производство имеет определенные последствия, среди которых:

1. Наступление момента исполнения обязательств предприятия.
2. Прекращение начисления процентов, штрафов и других санкций за игнорирование финансовых обязательств.
3. Прекращение реагирования на исполнительную документацию.
4. Прекращение полномочий руководителя предприятия-должника.

5. Предъявление всех существующих требований кредиторов.

Банкротство: стадия ликвидации обязательств должника.

Важно отметить, что утверждение мирового соглашения стороны могут произвести на любой из рассмотренных выше стадий. Так, при подписании соответствующей документации прежние обязательства должника подлежат ликвидации, в силу же вступают условия мирового соглашения, которые в обязательном порядке утверждаются арбитражным судом и кредиторским собранием. В результате этого производство по делу считается прекращенным.

Финансовая несостоятельность физических лиц и ее стадии.

Стадии банкротства физического лица классифицируются на пять составляющих, первой из которых является оформление заявления об экономической несостоятельности физического лица и дальнейшее рассмотрение его обоснованности. Данная процедура производится в 4 этапа:

1. Непосредственно подача заявления.
2. Рассмотрение обоснованности документа.
3. Публикация сведений о том, что заявление признано обоснованным.
4. Публикация сведений о назначении управляющего финансовыми вопросами.

Важно дополнить, что первая стадия несостоятельности может перейти ко второй или третьей. Все зависит от обстоятельств дела и содержания заявителя.

Реструктуризация задолженностей физического лица.

Как и все стадии банкротства физического лица, данный процесс имеет несколько этапов, среди которых проведение кредиторского собрания, подготовка документа по плану реструктуризации, утверждение данного плана, публикация сведений об этом, исполнение плановой документации. По результатам исполнения плана по реструктуризации судебные органы могут перейти к третьей либо четвертой стадии банкротства.

Этапами признания гражданина экономически несостоятельным и реализация имущества, до этого находящегося в его собственности, являются следующие пункты:

1. Публикация сведений в отношении признания гражданина банкротом и дальнейшая реализация его имущества.
2. Определение имущества гражданина-должника финансовым управляющим.
3. Непосредственно его реализация.
4. Публикация сведений об итогах осуществления торгов.
5. Расчеты с кредиторами.

Важно дополнить, что в зависимости от достоверности предоставленных должником сведений судебные органы могут принять решение о переходе к четвертой или пятой стадии банкротства физического лица.

Закрывающие стадии экономической несостоятельности физического лица.

Этапами завершения расчетов с кредиторами, а также освобождения гражданина от оплаты задолженности являются следующие операции:

1. Официальный отчет управляющего финансовым состоянием должника

об итогах расчетов с кредиторами (после исполнения плана реструктуризации).

2. Публикация сведений в отношении завершения реализации имущества гражданина-должника.

3. Абсолютное освобождение гражданина от оплаты задолженностей перед кредиторскими лицами.

4. Публикация сведений по поводу прекращения производственного процесса по делу о финансовой несостоятельности физического лица.

Важно отметить, что в случае неисполнения гражданином плана реструктуризации судебные органы, как правило, возвращаются к третьему этапу. Если же должник организует сокрытие сведений о принадлежащих ему имущественных комплексах, суд переходит к выдаче исполнительных документов на неисполненные гражданином обязательства непосредственно перед кредиторами. Пятая стадия включает следующие этапы:

1. Публикация сведений о неиспользовании в отношении должника правила, аргументирующего освобождение от исполнения собственных обязательств.

2. Выдача исполнительной документации в отношении неисполненных гражданином обязательств перед кредиторами.

Рассмотренные стадии экономической несостоятельности необходимо знать для того, чтобы суметь предупредить неприятные финансовые ситуации. На всех стадиях есть возможность избежать негативных последствий как для самого должника, так и для кредитной 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., 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.

Терехова-Пушина Диана Валериевна,

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

Марандюк Игорь Васильевич,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Развитие и ключевые аспекты молодежной политики

Молодежная политика на муниципальном уровне, тесно связанная с государственной политикой, тем не менее, представляет собой относительно самостоятельный процесс со своим механизмом реализации. По молодежной политике можно судить об отношении к молодежи государства или людей, ответственных за принятие решений. Очень важным объектом анализа является ценностный формат молодежной политики, поскольку система ценностей играет определяющую роль на всех уровнях – от первых шагов на этапе разработки политики до реализации мер и программ, ориентированных на молодежь, и тех целей, ради которых эти меры и программы реализуются.

Diana V. Terekhova-Pushnaya,

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

Igor V. Marandyuk,

master's degree student of the Moscow International Academy

Development and key aspects of youth policy

Youth policy at the municipal level, closely related to state policy, nevertheless, is a relatively independent process with its own implementation mechanism. According to youth policy, it is possible to judge the attitude of the state or people responsible for decision-making towards youth. A very important object of analysis is the value format of youth policy, since the value system plays a decisive role at all levels - from the first steps at the stage of policy development to the implementation of measures and programs aimed at youth, and the goals for which these measures and programs are implemented.

Молодежная политика – это часть политики, но направленная на молодежь и призванная работать в их целях и интересах. Это всевозможные меры, нацеленные на определенное качество жизни молодых людей - точнее, на приобретение данного качества и поддержание его существования.

Если опереться на такой немаловажный документ, как «Основы государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2025 года», то можно утверждать, что молодежной политикой следует называть целый комплекс самых разнообразных и всевозможных мер и усилий, предпринимаемых государством, которое, при сотрудничестве с различными гражданами и институтами, стремится

повысить потенциал молодежи, а кроме того, предоставляет широкий плацдарм для самореализации подрастающего поколения всеми допустимыми методами. Роль руководящего аппарата сводится к своевременному информированию нужных слоев населения об имеющихся или же грядущих возможностях, а также к привлечению молодых граждан в бурлящую и активную жизнь российского общества.

Словосочетание «молодые люди» знакомо каждому. Если верить ученым, то молодежью следует считать людей от 14-16 лет (конкретная цифра зависит от конкретной страны, в каждом государстве устанавливается свой возрастной порог - но в пределах общей нормы) и до 25-30. То есть в тридцать лет человек все еще может относиться к категории молодежи, несмотря на то, что в этом возрасте уже вполне допустимо стать родителями.

В каждой стране действуют собственные механизмы реализации молодежной политики. Как правило, государственные органы власти играют ведущую роль в формировании рамочной концепции, создавая (например, на уровне законодательства и бюджета) условия для деятельности региональных и местных участников процесса, а затем оно обычно анализирует и оценивает результаты решения задач, поставленных в рамках соответствующей политики. При формулировании задач в рамках молодежной политики органы власти ориентируются на результаты реализации прежних стратегий и данные соответствующих исследований. Правительство может задавать общие цели и иногда поручает местным или региональным органам власти разработать конкретные задачи.

Второй шаг обычно заключается в определении структур и выделении ресурсов, для чего может потребоваться разработка специального законодательства для определения необходимых услуг или порядка финансирования. Все это позволяет создать условия для начала деятельности, принятия оперативных мер и формирования новых услуг. И наконец, государство оценивает результаты, полученные на региональном и местном уровнях. Реализация молодежной политики может и должна дополняться сбором эмпирических данных о том, как теоретические положения воплощаются на практике, кто оказался объектом прилагаемых усилий и с каким результатом: все это требуется знать, чтобы в случае необходимости внести нужные коррективы. Для успешного осуществления всего цикла в процессе идентификации задач необходимо сразу предусматривать критерии, которые будут использоваться при оценке их выполнения; все задачи должны быть четко сформулированными, идеологически выдержанными, поддающимися количественной оценке и сообразными с имеющимися ресурсами. Наряду с правительством в процесс должны быть вовлечены и другие участники.

О межсекторальном характере молодежной политики можно говорить при наличии сотрудничества между молодежным сектором и другими секторами по вопросам, имеющим отношение к молодежи. Координировать межсекторальную деятельность может специальная межведомственная комиссия, сформированная в рамках министерства, отвечающего за работу с молодежью. Либо можно назначить политического представителя интересов молодежи, наделив его также

координирующими функциями. В теории, сотрудничество между разными секторами (в т. ч. между министерствами и ведомствами), затрагиваемыми молодежной политикой, есть целесообразная и необходимая практика, однако в реальности процесс организации такого сотрудничества весьма непрост.

Ключевые аспекты эффективной и целенаправленной молодежной политики:

- четко определенная государственная структура, ответственная за работу с молодежью, т. е. орган, возглавляющий, направляющий, координирующий и консолидирующий всю деятельность в этой сфере;

- четко определенная целевая аудитория, т. е. задание возрастных границ и/или исчерпывающее описание групп, являющихся бенефициарами молодежной политики;

- конкретная и прозрачная стратегия и план действий, а также механизмы мониторинга и оценки: отвечающие за политику органы и лица должны быть подотчетны и уметь учиться и извлекать уроки из опыта в целях совершенствования молодежной политики;

- научно-информационная база: идентификация и категоризация потребностей разных групп молодежи, исследования и статистика, эмпирическая информация, получаемая в процессе реализации политики;

- концепция, трактующая молодежь как перспективный ресурс, а не как проблему и направленная на поддержку молодых людей и содействие им в раскрытии имеющегося у них потенциала и в полноценном и позитивном участии в жизни общества;

- убежденность в необходимости и возможности обеспечить значимое участие молодежи, т.е. молодых людей, участвующих в политических процессах и вовлеченных в молодежные организации и жизнь общества в целом;

- межсекторальный подход к молодежной политике, т. е. объединение разных сфер деятельности в едином поле, играющем значимую роль в жизни молодых людей и не ограничивающемся «молодежной сферой»;

- согласование с международной практикой, ориентация на существующие нормы, рекомендации и позитивный опыт.

Анализируя молодежную политику, необходимо ответить на вопросы о том, как она организована, кто за что отвечает, сколько это стоит, но в первую очередь - на вопрос о том, влияет ли - и насколько заметно и эффективно - молодежная политика на жизнь молодых людей. Самая сложная задача в этой области - максимальное расширение сферы действия позитивной молодежной политики и минимизация применения механизмов политики негативной.

Над вопросами, связанными с молодежной политикой, могут работать разные государственные органы, представляющие разные уровни и разные сектора и выступающие в разных ролях. Органы местной власти формируют молодежную политику на своем уровне. При ведущей роли государственных органов в молодежной политике, множество других действующих лиц участвует в разных аспектах этого процесса, т. е. в информационном обеспечении, разработке и реализации молодежной политики. Ими могут быть советники по делам молодежи, молодежные НПО, объединения по интересам, молодежные группы,

молодые работники, молодые научные сотрудники, юноши и девушки, школы, учителя, работодатели, медицинские работники, сотрудники социальных служб, религиозные группы, СМИ и т. д.

Участники процессов, связанных с молодежной политикой, определяются соответствующими законодательными нормативами. В некоторых странах молодежная политика регулируется единым законодательным актом. В других элементы молодежной политики могут включаться в разные документы, регламентирующие функционирование разных секторов и связанные единым правовым полем (закон, пакт, резолюция, план действий, государственная концепция и т. д.). В последнем случае обычно говорят о включении молодежной повестки дня в общий политический процесс. Однако если связь всех этих документов и инициатив с проблемами молодежи изначально не обозначена ясно и недвусмысленно, то едва ли можно говорить о скоординированной молодежной политике, даже если соответствующие стратегии и отражаются непосредственно на жизни молодых людей.

Очень важно, чтобы люди, составляющие целевую аудиторию какой бы то ни было политики, могли высказывать свое мнение по всем вопросам, непосредственно их касающимся. Молодые люди должны располагать правами, средствами, поддержкой, возможностями и местом для участия в молодежной политике в качестве партнеров: оказывать консультационное и иное содействие при ее разработке, вносить вклад в оказание услуг, осуществлять мониторинг реализации и оценивать влияние политики, причем не только в качестве бенефициаров соответствующих услуг. Активно участвуя во всех процессах, молодые люди чувствуют себя соавторами принимаемых решений, и формируемые услуги точнее соответствуют их потребностям или правам. В таком случае шансы на успех политики многократно повышаются.

У молодежной политики есть свои виды, иначе говоря - направления. Таких направлений государственной молодежной политики в Российской Федерации пятнадцать, все они зафиксированы в документе - «Основы государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2025 года».

Патриотическое направление.

Ориентация на любовь к Родине - одна из ключевых задач государства, а потому нет ничего удивительного, что именно патриотическое воспитание принадлежит к основным направлениям молодежной политики нашей страны. Оно заключается в первую очередь в привитии понимания и осознания своей ответственности за судьбу собственной страны, за ее настоящее и будущее. Кроме того, говоря о патриотическом воспитании четырнадцати- и/или тридцатилетних людей, нельзя не сказать и о службе в армии либо же о подготовке к данному мероприятию. Из этого вытекает и две следующие особенности: молодежь должна активно (или еще активнее, чем прежде) сотрудничать с ветеранами войны и труда, с существующими их организациями, а государство обязано способствовать этому - равно как и археологическому, историческому, краеведческому движению молодежи, которая выезжает на раскопки на места всевозможных боев и сражений, стремясь отыскать информацию (и не только) о людях и событиях многолетней

давности.

Волонтерская деятельность.

Еще одним направлением государственной молодежной политики является развитие волонтерства. Кто такой волонтер, знают, наверное, все - это человек, принимающий в чем-либо участие либо занимающийся какой-либо деятельностью на добровольных началах, в свое свободное время, как правило, безвозмездно. В последнее время это движение принимает все больший размах в нашей стране - например, помогают люди в поисках пропавших, в уходе за пожилыми и одинокими, в воспитании и общении с ребятами из детских домов.

Взгляд за рубеж.

Это не направление так называется, но это его суть: сотрудничество с зарубежными представителями и организациями, иными словами, международное взаимодействие. В задачах вышестоящего руководства первое место занимает поощрение и укрепление связей между молодыми людьми нашей и иных стран, знакомство российской молодежи с историей, культурой и традициями наших соседей. Приветствуется и так называемый обмен опытом, который как раз способствует всему вышеописанному - когда российский студент, например, едет на некоторое время учиться за рубеж, а студент из принимающей страны на это же время приезжает в Россию.

Кроме того, для реализации вышеозначенных задач силами нашего и других государств регулярно осуществляются всевозможные международные мероприятия для данной категории населения - конференции, встречи, слеты и тому подобное.

Работа с общественными организациями.

Очередным видом в списке основных направлений молодежной политики в Российской Федерации является взаимодействие со всевозможными общественными организациями. Это нужно для того чтобы формировать у подрастающего поколения собственную гражданскую позицию, причем активную - ведь именно это является основой регулярных взаимоотношений между государством, существующим обществом и входящей в него молодежью.

Подобная позиция лучше всего вырабатывается как раз-таки в подобных молодежных общественных объединениях, будь то союз по интересам или сообщество, собравшееся для совместной деятельности. Для того чтобы государство оказывало подобной организации поддержку, ею должны соблюдаться несколько специально означенных условий - например, количество участников в ней не должно быть меньше трех тысяч человек. Всего таких союзов в нашей стране пока пятнадцать.

Здоровье.

Следующее направление молодежной политики напрямую связано со здоровым образом жизни, который следует вести каждому человеку. В данном направлении, помимо пропаганды здорового образа жизни, большое внимание уделяется укреплению в головах молодых людей понимания о серьезности такого заболевания, как ВИЧ, и необходимости действий для его профилактики. Постоянно проводятся (и разрабатываются все новые) различные мероприятия по

профилактике зависимости, а также по популяризации здорового образа жизни и появлению у молодежи желания его вести.

Инновационная деятельность.

Целью этого курса молодежной политики России является раскрытие творческого потенциала молодежи, поощрение ее инновационных проектов, выявление наиболее перспективных, талантливых, креативных молодых людей, способных подтолкнуть страну вперед, к развитию. Государство стремится всячески поддерживать не только молодых изобретателей, но и ученых, чья деятельность в перспективе позволит сотрудничать как с ведущими российскими, так и зарубежными организациями в разных областях.

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.

Тихомирова Вера Алексеевна,

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

Берликожа Жанерке Жанбеккызы,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Цели, задачи и элементы благоустройства территории

Благоустройство – одна из важнейших составляющих градостроительства, которая представляет собой разработку и реализацию комплексных мероприятий, направленных на улучшение функционального, санитарного экологического и эстетического состояния общественных пространств с целью повышения качества уровня жизни местных жителей и привлекательности города для туристов и мигрантов, что как следствие увеличивает темпы его экономического развития и способствует росту конкурентоспособности.

Vera A. Tikhomirova,

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

Zhanerke Zh. Berlikozha,

master's degree student of the Moscow International Academy

Goals, objectives and elements of landscaping

Landscaping is one of the most important components of urban planning, which is the development and implementation of complex measures aimed at improving the functional, sanitary, ecological and aesthetic condition of public spaces in order to improve the quality of life of local residents and the attractiveness of the city for tourists and migrants, which consequently increases the pace of its economic development and contributes to the growth of competitiveness.

Благоустройство территорий это прежде всего, благоустройство улиц, решение вопросов жилищного и земельного характера, планировка муниципального строительства, городское освещение, транспорт, озеленение, сохранение исторических памятников. Согласно п. 36 ст. 1 ГрК РФ благоустройство территории - это деятельность по реализации комплекса мероприятий, установленных правилами благоустройства территории муниципального образования, направленная:

- на обеспечение и повышение комфортности условий проживания граждан;
- поддержание и улучшение санитарного и эстетического состояния территории;
- содержание территории населенных пунктов и расположенных на ней объектов (включая территории общего пользования), земельных участков, зданий,

строений, сооружений, прилегающих территорий.

В соответствии с п. 3.12, 3.2 СП 82.13330.2016 объектами благоустройства являются территории различного функционального назначения, на которых проводятся мероприятия по инженерной подготовке к озеленению, устройству покрытий, освещению, размещению малых архитектурных форм и объектов монументального искусства, направленных на улучшение функционального, санитарного, экологического и эстетического состояния участка.

Правила благоустройства территории устанавливают органы местного самоуправления, а в городах федерального значения (Москве, Санкт-Петербурге и Севастополе) - органы госвласти субъектов РФ (пп. 19 п. 1 ст. 14, пп. 25 п. 1 ст. 16, пп. 10 п. 1 ст. 16.2, п. 1.1 ст. 17 Федерального закона №131-ФЗ).

Методические рекомендации по подготовке соответствующих правил на муниципальном уровне утверждены Приказом Минстроя России от 13.04.2017 №711/пр. В этом документе приводится перечень объектов и элементов благоустройства, раскрываются основные принципы, подходы, качественные характеристики и показатели, рекомендуемые к применению.

Объектами благоустройства могут быть:

- детские площадки, спортивные и другие площадки отдыха и досуга;
- площадки для выгула и дрессировки собак;
- площадки автостоянок;
- улицы (в том числе пешеходные) и дороги;
- парки, скверы, иные зеленые зоны;
- площади, набережные и другие территории;
- технические зоны транспортных, инженерных коммуникаций, водоохранные зоны;
- контейнерные площадки и площадки для складирования отдельных групп коммунальных отходов.

К элементам благоустройства среди прочего относят:

- элементы озеленения;
- покрытия;
- ограждения (заборы);
- водные устройства;
- уличное коммунально-бытовое и техническое оборудование;
- игровое и спортивное оборудование;
- элементы освещения;
- средства размещения информации и рекламные конструкции;
- малые архитектурные формы и городскую мебель;
- некапитальные нестационарные сооружения;
- элементы объектов капитального строительства.

Комплексное благоустройство городских территорий представляет собой совокупность мероприятий, которые направлены на создание и поддержание экологически, функционально, эстетически и информативно организованной городской среды. От качества управления напрямую зависят не только результаты работы сектора благоустройства, но также и выбор методов и

средств для их достижения. Также важна роль управления в муниципальном секторе благоустройства услуг в способствовании увеличению эффективности общественного производства за счет создания условий, которые высвобождают время граждан и благоприятствуют высокопроизводительному труду.

Благоустройство решает одну из главных, значимых проблем современности, такую как оздоровление окружающей нас среды, мероприятиями по озеленению территорий, а также проводимых мероприятий средствами санитарной очистки территорий.

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:

1. Обустройство прилегающей к дому территории таким образом, чтобы она выгодно подчёркивала дизайн всех объектов недвижимости.

2. Всецело поработать над планировкой участка. Нужно учесть все особенности, в том числе бытовые, местные, климатические и другие специфические.

3. Благоустройство должно вносить комфорт и уют в деятельность людей. Например, будет приятно оказаться в просторном и преисполненном природным величием дворике после офисных будней.

4. 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.

Во сфере благоустройства должен быть организован контроль со стороны местных властей и обеспечено оказание содействия гражданам, которые хотят принимать участие в разработке проектов по благоустройству. Система благоустройства

муниципального образования представляет собой систему принятия решений, ориентированных на экологическое, социально-экономическое, архитектурно-планировочное и инженерное решение территории муниципального образования.

Особенность современной стадии развития городского благоустройства ставит ряд новых задач, которые нельзя решить без обращения к передовому практическому опыту и достижениям научно-технического прогресса. Именно благоустройство территории помогает придавать районам городов красивый облик. На сегодняшний день объектом управления в сфере благоустройства территории являются муниципальный сектор благоустройства местного хозяйства с трудовыми коллективами и отдельными лицами, совокупность нравственных, правовых, социально-экономических и прочих отношений, которые возникают между людьми при производстве и обращении услуг.

Деятельность органов местного самоуправления предполагает проведение специальных мероприятий и решение конкретных задач. 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.

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:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

Толмачева Ирина Вильевна,

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

Бовшева Арина Александровна,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Документальное оформление и учет расчетов с покупателями

Учет расчетов с покупателями является составной частью общего учета процесса реализации и, соответственно, непосредственно влияет на величину финансовых результатов, а также величину налоговых платежей, связанных с этим процессом. Бухгалтерский учет расчетов с покупателями и заказчиками ведется в каждой организации. Следует также учитывать, что незнание и, как следствие невыполнение требований нормативно-законодательных актов, небрежность оформления сделок купли-продажи и тому подобные ошибки могут оказаться причиной значительных финансовых потерь.

Irina V. Tolmacheva,

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

Documentation and accounting of settlements with customers

Accounting for settlements with customers is an integral part of the general accounting of the sales process and, accordingly, directly affects the amount of financial results, as well as the amount of tax payments associated with this process. Accounting for settlements with buyers and customers is maintained in each organization. It should also be taken into account that ignorance and, as a consequence, failure to comply with the requirements of regulatory and legislative acts, negligence in the execution of purchase and sale transactions and similar errors can cause significant financial losses.

Основной счет, который фигурирует при расчетах с контрагентами, – одноименный счет 62. На нем отражаются расчеты за отгруженные товары, заказанные услуги. Счет будет синтетическим. Он в большинстве случаев является активным. На ДТ счета 62 отражается сформированный дебиторский долг, образующийся по отгрузке товаров, на КТ счета фиксируется погашение задолженности.

Счет 62 будет пассивным тогда, когда фирме был передан аванс по договору об оказываемых услугах. Для обобщения сведений о расчетах открывается субсчет «Полученные авансы». При отгрузке продукции используется эта проводка: ДТ62 КТ90. Когда долг покупателя выплачивается, он будет списан с КТ62 в ДТ50-52.

Фирма может заключать соглашения с покупателями или контрагентами,

предполагающие предоплату. Если фирма получила аванс, она должна предъявить расчетную документацию на полную стоимость продукции или услуг. Выплаченный аванс направляется на снижение долга покупателя/контрагента. Кредиторский долг по авансам погашается после реализации товара, когда фирма предъявляет расчетные бумаги клиентам. Рассмотрим проводки, которые используются при отгрузке товара:

- ДТ51 КТ62. Принятие к учету кредиторской задолженности.
- ДТ62 КТ90. Погашение кредиторского долга.

По каждой проводке указывается сумма. К примеру, это может быть размер кредиторского долга.

Организация учета с покупателями/заказчиками не лишена недостатков. Однако это направление можно и нужно совершенствовать. Рассмотрим недочеты, которые характерны для рассматриваемых операций:

- Недостаточный контроль работы бухгалтера со стороны управленческого состава. Если руководитель не пренебрегает контролем, больше шансов, что бухгалтер будет соблюдать нормативные акты.
- Счет-фактура должен быть выставлен в течение 5 суток после отгрузки продукции. После истечения этого срока документ считается недействительным. Однако очень часто фирма выставляет счет-фактуру позже этого срока.
- Ошибки зачисления средств, направленных в компанию.
- Несвоевременное проведение или просто отсутствие инвентаризации расчетов. Это приводит к тому, что очень поздно обнаруживаются просроченные долги. То есть не предпринимаются меры по погашению задолженности.
- Перегруженность бухгалтеров, что приводит к путанице.
- Правила учета, которые можно истолковать двояко.
- Постоянные изменения в документах, регулирующих правила учета.
- Отсутствует налаженная система проверки документов.
- Несогласованная работа отделов. К примеру, документы из отдела продаж поздно поступают в бухгалтерский отдел.

Выявление недочетов – первый и главный шаг на пути к налаженной системе расчетов. Второй шаг – их устранение. То есть руководителю нужно уделять больше времени контролю бухгалтерского отдела. Важно проследить, чтобы документы подготавливались вовремя. Важно правильно составить учетную политику, не изменять ее постоянно.

Основанием для осуществления расчетов с покупателями и заказчиками является договор, в котором определяется обязанности сторон по выполнению условий договора и ответственность сторон в случае нарушения принятых обязательств.

Кроме договора обязательным условием отражения операций в бухгалтерском учете является наличие первичных документов. На суммы оплаты за отгруженную продукцию, выполненные работы и оказанные услуги предприятие – покупатель обязано получить от поставщика расчетные документы.

Первичные документы по расчетам с покупателями и заказчиками:

– счет-фактура. Он предназначен для ведения налогового учета и формирования книги продаж. Счет-фактура формируется в 2 экземплярах на каждую отгрузку товара или выполнения работы, оказания услуг. Счет-фактура должен быть доставлен не позднее 5 дней со дня отгрузки. Подписывается счет-фактура руководителем;

– товарные накладные. В ней указывается номер и дата выписки; наименование поставщика и покупателя; наименование и краткое описание материальных ценностей, количество (в единицах), цена и общая сумма (с учетом налога на добавленную стоимость) отпуска материальных ценностей. Накладная подписывается материально ответственными лицами, сдавшими и принявшими материальные ценности, и заверяется круглыми печатями организаций поставщика и завода;

– карточка счета;

– акт сверки. Документом, в котором отражаются взаиморасчеты между покупателями и заказчиками является акт сверки. Акт сверки составляется по согласованию сторон в оговоренный период времени;

– оборотно-сальдовая ведомость. Для получения итоговых и детальных сведений по учету товаров можно использовать стандартные отчеты. Стандартный отчет «Оборотно-сальдовая ведомость по счету» для счета 62 «Расчеты с покупателями и заказчиками» позволяет просмотреть состояние расчетов с покупателями товаров;

– платежное поручение или требование.

В платежном поручении или требовании указывают наименование и местонахождение поставщика и покупателя, номер договора поставки, вид отправки, сумму платежа по договору, стоимость дополнительно оплачиваемых тары и упаковки, транспортные тарифы, подлежащие возмещению покупателям (если это предусмотрено договором), сумму НДС, выделяемую отдельной строкой.

При отгрузке товаров, оказании услуг, выполнении работ, не являющихся объектом налогообложения по НДС, расчетные документы и реестры выписывают без выделения сумм НДС и на них делают надпись или ставят штамп «Без налога (НДС)».

Данные платежных требований ежедневно записывают в ведомость учета и реализации продукции (работ, услуг). В ведомости указывают дату и номер платежного требования, наименование поставщика, количество отгруженной продукции по ее видам, суммы, предъявляемые по счетам, и отметку об оплате счетов.

Под постоянным контролем работников бухгалтерии должно находиться подписание договоров о материальной ответственности; соответствие документов оприходованию, расходам материальных ценностей; наличие на предприятии соответствующих нормативных актов, норм расхода сырья на производство; первичные документы на перевозку материальных ценностей.

На суммы оплаты за отгруженную продукцию, выполненные работы и оказанные услуги организация предъявляет расчетные документы покупателю

или заказчику и производит следующую бухгалтерскую запись:

Дебет счета 62 «Расчеты с покупателями и заказчиками»;

Кредит счета 90 «Продажи».

При погашении покупателями и заказчиками своей задолженности они списывают ее с кредита счета 62 в дебет счетов денежных средств.

При продаже амортизируемого имущества, т.е. основных средств и нематериальных активов, а также другого имущества, стоимость имущества по ценам продажи списывают в дебет счета 62 с кредита счета 91 «Прочие доходы и расходы». Поступление платежей за проданное имущество отражают по дебету счетов по учету денежных средств (51, 52, 50, 55) и кредиту счета 62.

На счете 62 отражают суммы полученных авансов и предварительной оплаты за поставленную продукцию (работы, услуги), а также возникающие суммовые и курсовые разницы.

Суммы полученных авансов и предварительной оплаты учитывают по дебету счетов учета денежных средств и кредиту счета 62. При этом суммы полученных авансов и предварительной оплаты учитывают на счете 62 обособленно.

Субсчета к счету 62

Организация вправе открывать любые субсчета к счету 62, чтобы обеспечить необходимый уровень детализации. На практике организации открывают хотя бы два субсчета:

- 62.01 - для учета расчетов с покупателями в общем режиме;
- 62.02 - для учета полученных от покупателей авансов.

Организации, которые работают с векселями, для их учета открывают отдельный субсчет 62.03.

Счет 62 в розничных продажах

При розничных продажах организация вправе не использовать счет 62. Так как оплата происходит прямо в момент отгрузки, то выручка сразу отражается проводкой Дт 50/51 Кт 90.1.

Аналитический учет расчетов с клиентами

Аналитический учет предполагает использование лицевых и материальных счетов. Они объединяют детальные сведения об операциях. Рассмотрим проводки в рамках аналитического учета:

- ДТ62 КТ90/1. Долг по товару, который был отгружен.
- ДТ62 КТ90/1. Сторнирование размера недостач, обнаруженных при приемке товара.
- ДТ62 КТ76/2. Взыскание клиентом сумм недостачи.
- ДТ62 КТ91/1. Долг покупателей за материалы, объекты ОС, ценные бумаги и прочее.
- ДТ62 КТ90/1. Начисление платежей по лизингу.
- ДТ50-52 КТ62. Поступление денег от контрагентов.
- ДТ50, 51 КТ62. Аванс в счет будущей поставки товаров.
- ДТ52 КТ62. Аванс в валюте в счет будущей поставки.
- ДТ62 КТ68. Начисление НДС на аванс.
- ДТ68 КТ62. Зачет НДС с аванса при отпуске товара, который был оплачен.

- ДТ51 КТ62. Поступление денег в счет оплаты реализованных товаров.
- ДТ52 КТ62. Поступление валюты за реализованный товар.
- ДТ62 КТ50, 51. Возврат от клиентов средств, оплаченных в избыточном объеме.
- ДТ62 КТ50, 51. Возврат аванса клиентам.
- ДТ62 КТ90/1. Начисление комиссионного вознаграждения.
- ДТ76 КТ62. Зачет вознаграждения.
- ДТ62 КТ62. Уступка прав требований.

Основанием для проводок является бухгалтерская справка, отчет комиссионера и прочее.

Синтетический учет

При отгрузке товара продавцом и предъявлении расчетных документов используются эти проводки:

- ДТ62 КТ90. Признание дохода от продажи.
- ДТ90/3 КТ68. Начисление НДС.
- ДТ51, 50, 52 КТ62. Поступление оплаты.

Другие проводки будут использоваться в том случае, если переход права собственности будет выполнен в дату поступления средств в фирму:

- ДТ51, 50, 52 КТ62. Поступление средств на счет фирмы-продавца.
- ДТ62 КТ90/1. Признание дохода фирмы.
- ДТ90/3 КТ68. Начисление НДС.

Проводка ДТ50 КТ90/1 применяется только в рамках розничной торговли, когда соглашение о сделке и сделка заключаются одновременно.

Учет – многосоставная операция, предполагающая составление документов, внесение проводок.

Сопроводительная документация

Отгрузка товара осуществляется на основании приказа, отправленного на склад, и накладной на отпуск продукции. Последний документ оформляется в двух экземплярах. На основании накладной бухгалтерский отдел оформляет платежное требование для расчетов. Счета-фактуры выписывает любая фирма вне зависимости от того, облагается ли продукция налогом. НДС начисляется на основании счета-фактуры. Однако и покупателю нужен этот документ. Требуется он для возмещения суммы НДС.

Учет продажи товаров

Если учет товара проводится по мере поступления выплат, выполняются эти проводки:

- ДТ43 КТ20. Оприходование товара по фактической себестоимости.
- ДТ45 КТ43. Отгрузка товара покупателю.
- ДТ62 КТ90. Получение выручки от реализации.
- ДТ90 КТ68. Начисление НДС на выручку.
- ДТ51 КТ62. Поступление платежа от покупателя.
- ДТ 90 КТ45. Списание фактической себестоимости товара, который был отгружен.

Если учет проводится по мере отгрузки, выполняются эти проводки:

- ДТ43 КТ20. Оприходование товара на склад.
- ДТ62 КТ90. Отгрузка и предъявление расчетных бумаг.
- ДТ90 КТ68. Начисление НДС.
- ДТ90 КТ43. Списание фактической стоимости.
- ДТ51 КТ62. Оплата отгруженного товара.

При заключении соглашений устанавливается франко-место. Оно подразумевает установление лица, которое будет оплачивать расходы за транспортировку продукции.

При предоплате сумму поступивших платежей отражают в бухгалтерском учете до момента отгрузки продукции как кредиторскую задолженность и оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 51 «Расчетные счета»;

Кредит счета 62 «Расчеты с покупателями и заказчиками».

После отгрузки продукции она считается проданной и списывается в дебет счета 62 с кредита счета 90 «Продажи».

Если предварительная оплата выступает в форме авансового платежа и непосредственно не связана с конкретным счетом–фактурой, то поступившие платежи отражают по кредиту счета 62 «Расчеты с покупателями и заказчиками».

Покупатель может отказаться от оплаты отгруженной в его адрес продукции, если груз послан ошибочно, с нарушением сроков поставки, низкого качества продукции и по другим причинам. В этом случае в бухгалтерии поставщика составляют обратные записи по отгрузке продукции:

Дебет счета 43 «Готовая продукция»;

Кредит счета 90 «Продажи»;

Дебет счета 90 «Продажи»;

Кредит счета 62 «Расчеты с покупателями и заказчиками».

Поступление дебиторской задолженности признается в учете как формирование прочих доходов.

Начисление налогов

Размер НДС определяется на основании расчетной ставки. При отгрузке продукции, по которой была переведена предоплата, фирме нужно выполнить эти действия:

1. Начисление НДС со стоимости продукции (без учета налога).
2. Создание счета-фактуры в двух экземплярах.
3. Документ регистрируется в книге приобретений.
4. Принимается к вычету НДС с предоплаты.

Налоги в учете указываются тогда, когда товар уже отгружен. Для учета НДС нужен счет 90 (субсчет 3).

Бухгалтерский учет расчетов с покупателями и заказчиками является значимым элементом в системе бухгалтерского учета, а также самым трудоемким и сложным участком учетной работы бухгалтерии любого экономического субъекта из-за: большого разнообразия форм расчетов; высокой периодичности данных операций; большого количества контрагентов организаций, нестабильность их состава и т. д.

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/>

Цатхланова Тамара Тавиновна,

доктор экономических наук, проф., профессор кафедры экономики и управления
на предприятии Калмыцкого государственного университета
им. Б. Б. Городовикова

Андреев Евгений Юрьевич,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Разработка и реализация финансовой стратегии

Грамотно разработанная стратегия финансового роста предприятия позволяет комплексно анализировать возможности, оценивать потенциал роста и повышать конкурентоспособность бизнеса в том или ином сегменте. Главная стратегическая цель финансов – обеспечить компанию необходимым количеством денежных средств. Чтобы достичь основной стратегической цели, с учетом обстановки на рынке и резервов фирмы создают генеральную финансовую стратегию. В ней ставят задачи по формированию денежных средств и делят их по направлениям деятельности, назначают ответственных за решение этих задач.

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,

Evgeny Yu. Andreev,

master's degree student of the Moscow International Academy

Development and implementation of a financial strategy

A competently developed strategy for the financial growth of an enterprise allows you to comprehensively analyze opportunities, assess growth potential and increase the competitiveness of a business in a particular segment. The main strategic goal of finance is to provide the company with the necessary amount of money. In order to achieve the main strategic goal, taking into account the market situation and reserves, firms create a general financial strategy. It sets tasks for the formation of funds and divides them by areas of activity, appoints those responsible for solving these tasks.

Процедура разработки и реализации финансовой стратегии осуществляется поэтапно. Она включает в себя пять стадий:

- оценка финансовой ситуации;
- построение основных прогнозов;
- создание текущих финансовых планов и формулирование общей финансовой стратегии;
- выполнение оперативного финансового планирования;
- контроль за выполнением разработанных финансовых планов.

Этапы разработки и реализации финансовой стратегии составляют единую технологию данного процесса, в основе которой лежит методология и методика разработки финансового плана.

Методология предполагает теоретические основы управления финансами компании, а методика определяет способы увеличения накоплений денежных средств и минимизации затрат.

Методика финансового планирования – это комплекс вариантов определения каждого показателя, который включается в финансовый план предприятия.

Первый этап разработки финансовой стратегии подразумевает проведение анализа финансовых показателей деятельности компании за прошлый период. Эта оценка осуществляется на основе бухгалтерского баланса, отчета о финансовых результатах, отчета о движении средств. Результаты изучения документов используются при составлении прогноза.

На втором этапе на основе оценки финансового состояния компании составляются основные прогнозы, которые относятся к будущему финансовому планированию. Это прогноз движения денежных средств, прогноз бухгалтерского баланса, отчета о финансовых результатах.

Результаты прогнозирования закладываются в основу разработки общей финансовой стратегии компании и составление текущих финансовых планов. Стратегия формируется по основным направлениям деятельности предприятия.

Четвертый этап – это осуществление оперативного финансового планирования. Оно заключается в создании и выполнении плана и отчета о движении денежных средств организации.

На последнем этапе проводятся контрольные мероприятия за текущей производственной, коммерческой и финансовой деятельностью организации, которые и определяют конечные финансовые результаты.

Анализ эффективности финансово-экономической деятельности предприятия проводится в несколько этапов.

Шаг №1. Определить цели и объекты анализа финансово-экономической деятельности предприятия. Это очень важный этап анализа деятельности предприятия. Не разобравшись с ним, переходить к следующим шагам нельзя. Должно возникнуть понимание, что анализировать, для чего и как этим пользоваться. Если, например, цели предприятия связаны с долей рынка, то нужно не только анализировать свои объемы, но и мониторить чужие.

Шаг №2. Выбрать необходимые виды анализа деятельности предприятия. В профессиональной литературе можно найти много классификаций видов анализа финансовых результатов деятельности предприятия по различным признакам. Остановимся на анализе по временному признаку, который полезен для всех предприятий.

1. Анализ текущей ситуации. Важно зафиксировать ситуацию «здесь и сейчас». Это точка отсчета. Она важна не только для того, чтобы оценить затем достижения/провалы, но и может повлиять вообще на стратегические моменты, если ожидания и реальность окажутся далеки друг от друга.

2. Перспективный анализ деятельности предприятия. Это анализ

бюджета, планов предприятия - как при краткосрочном планировании, так и при долгосрочном. Технически этот процесс в принципе несложный, тяжело как раз найти тот самый путь, но это уже вопрос не к анализу, а к предпринимательскому чутью и управленческому таланту. Пренебрегать перспективным анализом не стоит - всегда проще скорректировать свои действия, помоделировать ситуацию, чем пытаться перестроиться на другую деятельность. Техника такая:

- проанализировать бюджет (вычислить заданные показатели);
- сопоставить прогнозные результаты с целями предприятия;
- при необходимости внести корректировки в бюджет.

Здесь есть подводные камни: при корректировке бюджета не нужно стремиться к бесконечности - если результат недостижим, то можно сто раз корректировать бюджет, но не получить того, что хотели; ни в коем случае нельзя написать на бумаге недостижимый результат и надеяться на «авось».

3. Анализ исполнения бюджета. Многие ошибочно полагают, что анализ исполнения бюджета покажет, что произошло по факту. Это можно понять и без анализа. Анализ должен ответить на вопрос «почему». Нужно установить правильные причинно-следственные связи, которые далеко не всегда лежат на поверхности. В анализе исполнения бюджета скорость важна, так как он используется для мотивации и планирования последующих периодов деятельности. Важны любые существенные отклонения, не только отрицательные, но и положительные.

Шаг № 3. Составить перечень показателей.

Примерный список классических инструментов анализа деятельности предприятия:

- показатели рентабельности;
- показатели оборачиваемости;
- показатели ликвидности;
- горизонтальный и вертикальный анализ;
- маржинальный анализ;
- показатели эффективности;
- ключевые показатели достижения целей;
- метод подстановок;
- гибкий бюджет;
- факторный анализ исполнения бюджета;
- тематический анализ.

Шаг № 4. Создать регламент анализа деятельности предприятия.

Регламент содержит сроки, список участников анализа деятельности предприятия, порядок предоставления информации пользователям. Этот документ должен быть очень простым и понятным, может включать в себя следующие пункты:

- цели/предмет анализа;
- наименование отчета, адресат, срок представления отчета;
- исполнитель;
- источник информации;

- примечания по методологии.

Порядок проведения анализа деятельности предприятия можно организовать, как стабильно работающую систему, но сущность анализа нельзя фиксировать. Он должен быть ситуационным, гибким и мобильным. Большой ошибкой будет рассчитывать одни и те же показатели в отрыве от стратегии и ситуации.

В ходе разработки финансовой стратегии проводится оценка движения денежных потоков организации.

К задачам анализа денежных потоков организации можно отнести следующие:

- оценка оптимальности объемов денежных потоков организации;
- оценка денежных потоков по видам хозяйственной деятельности;
- оценка состава, структуры, динамики и направлений движения денежных средств;
- выявление и изменение влияния различных факторов на формирование денежных потоков;
- выявление и оценка резервов улучшения, разработка предложений по реализации резервов, для повышения эффективности использования денежных средств.

Анализ отчета о движении денежных средств может существенно углубить и скорректировать выводы относительно ликвидности и платежеспособности организации, ее финансового потенциала, полученные предварительно на основе статичных показателей в ходе финансового анализа.

В подтверждение выше сказанного, далее будет приведена методика анализа отчета о движении денежных средств с точки зрения оценки платежеспособности предприятия.

Для этого мы используем следующие показатели платежеспособности:

- коэффициент платежеспособности ($K_{пл}$);
- коэффициент соотношения притока и оттока по текущей деятельности ($Kп/о$);
- достаточность денежного потока по текущей деятельности для погашения обязательств (D_{cf});
- коэффициент обслуживания долга (Код).

В практике анализа широко известен показатель платежеспособности предприятия, который определяется как отношение притоков денежных средств к оттокам за отдельный промежуток времени. Его значение должно быть не менее единицы, что означает достаточное количество денежных средств для обеспечения требуемых выплат. Таким образом, выявлено, что значение данного показателя непосредственно зависит от рационального использования денежных средств от текущей, инвестиционной и финансовой деятельности предприятия.

Коэффициент соотношения притока и оттока по текущей деятельности является дополнением к коэффициенту платежеспособности. Он определяется как отношение притока средств от текущей деятельности к величине оттока средств по аналогичному виду деятельности. Его нормативное значение должно быть больше 1. Это объясняется приоритетным значением основного вида деятельности, а также возможностью компенсации оттоков по другим видам

деятельности.

Далее определяется достаточность денежного потока по текущей деятельности для погашения обязательств, этот показатель рассчитывается как отношение чистого денежного потока по текущей деятельности к оттоку денежных средств по финансовой деятельности.

Высокое значение коэффициента (больше 1) указывает на возможность предприятия с помощью собственных средств погашать свои обязательства. Показатель достаточности чистого денежного потока является важным коэффициентом, обуславливающим достаточность формируемого предприятием чистого денежного потока, с учетом финансовых потребностей.

Также особое значение имеет коэффициент обслуживания долга, который определяется как отношение величины заемного капитала к сумме операционного денежного потока. Он характеризует возможность организации погашать обязательства за счет денежных средств от текущей деятельности.

Операционные денежные потоки отражают на текущий момент времени уровень дохода, из которого может быть погашена задолженность. Коэффициент обслуживания долга определяет количество периодов, необходимых для выплаты долга.

Отчет о движении денежных средств содержит информацию, которая может быть проанализирована за некоторый период времени, чтобы получить более полное представление о прошлой деятельности компании и ее перспективы на будущее.

Эта информация также может быть эффективно использована для сравнения производительности и перспектив различных компаний в отрасли, а также для сравнения компаний различных отраслей. Есть несколько коэффициентов на основе денежного потока от операционной деятельности, которые могут оказаться полезными в этом анализе. Эти показатели обычно разделяют на показатели эффективности использования денежных потоков (рентабельности) и показатели покрытия денежных потоков (платежеспособности).

Эффективность работы предприятия полностью зависит от организации системы управления денежными потоками. Данная система создается для обеспечения выполнения краткосрочных и стратегических планов предприятия, сохранения платежеспособности и финансовой устойчивости, более рационального использования его активов и источников финансирования, а также минимизации затрат на финансирование хозяйственной деятельности.

Финансовое планирование требуется, для того чтобы покрыть необходимыми средствами активность фирмы для:

- отбора версий результативного капиталовложения;
- проявления на предприятии ресурсов прироста прибыли из-за расчетливого употребления материальных фондов.

Оно помогает осуществлять контроль финансового положения, состоятельности и устойчивости организации. В финансовой среде есть множество способов финансового планирования, хотя есть и универсальные правила, методики, принципы, которые устойчивы независимо от того, каким

самым образом формируется финансовый план.

Процедура разработки финансовой стратегии предполагает составление бюджета, который 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.

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.

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.

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.

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°, 2021.

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»

Панасюк Александр Витальевич,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Обращения граждан как элемент их административно-правового статуса

В статье рассматривается понятие обращение граждан как одна из административно-правовых форм, используемых в управленческом процессе, анализируются ряд характерных закономерностей во взаимодействии институтов гражданского общества и органов власти на уровне местного самоуправления.

Oleg V. Chibisov,

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

Alexander V. Panasyuk,

master's degree student of the Moscow International Academy

Citizens' appeals as an element of their administrative and legal status

The article examines the concept of citizens' appeal as one of the administrative and legal forms used in the management process, analyzes a number of characteristic patterns in the interaction of civil society institutions and authorities at the local government level.

Конституцией РФ провозглашено, что Россия является демократической державой и социальным государством. Конституцией РФ определена основа взаимодействия органов государственной власти и гражданского общества:

1. Народ осуществляет свою власть непосредственно, а также через органы государственной власти и органы местного самоуправления (ч.2 ст.3).
2. Государственная власть в РФ осуществляется на принципе разделения властей на законодательную, исполнительную и судебную (ст.10).
3. В Российской Федерации признается и гарантируется местное самоуправление (ст.12) [1].

Очевидно, что государство, ставящее «государственные интересы» выше интересов личности, ни в коей мере не является правовым государством, так как личность – это основа общества и ее интересы имеют наивысший приоритет.

Гармоничное сотрудничество между государством и институтами гражданского общества может быть обеспечено только при условии постоянной консолидации и обеспечении взаимодействия общества и государства [5, с. 39].

На рисунке 1 представлены цели взаимодействия государства и граждан.

Основными формами взаимодействия между органами власти и институтами гражданского общества являются:

1. Общественная палата.
2. Общественный совет при Министерстве обороны Российской Федерации.
3. Общественный совет при Министерстве регионального развития РФ/
4. Общероссийский народный фронт.
5. Совет при Президенте РФ по развитию гражданского общества и правам человека.

Помимо прочего, на региональном уровне власти созданы такие механизмы учета граждан, как:

1. Общественные палаты субъектов РФ и муниципальных образований.
2. Общественные консультативные советы при Министерствах и ведомствах.
3. Попечительские, экспертные советы и рабочие группы [28, с. 557].

На местном уровне взаимодействие между населением и органами местного самоуправления осуществляется в четырех формах (рисунок 2).

Анализ современного социально-экономического и политического развития в России позволяет определить ряд характерных закономерностей во взаимодействии институтов гражданского общества и органов власти на уровне местного самоуправления:

1. Создание управляемых сверху «площадок» для публичного диалога гражданского общества и государства - Общественных палат, которые призваны защищать интересы граждан и контролировать степень учета обращений и запросов граждан.
2. Создание управляемых общественных движений, например, Общественный народный фронт.
3. Активизация деятельности органов власти в периоды выборов в интересах правящей партии.
4. Закрытость или полузакрытость информации [8, с. 19].

Возможности эффективного взаимодействия органов власти и гражданского общества в России определяются следующими факторами (см. рисунок 3).

Помимо прочего, статьей 33 Конституции РФ закреплено право граждан на личное обращение в органы государственной власти и органы местного самоуправления, а также право граждан на направление индивидуальных и коллективных обращений [1].

В соответствии с федеральным законом от 05.05.2006 г. №59-ФЗ «о порядке рассмотрения обращений граждан в Российской Федерации» под обращением граждан понимается направленные в государственный орган, орган местного самоуправления или должностному лицу в письменной форме или в форме электронного документа предложение, заявление или жалобы, а также устное обращение в государственный орган и орган местного самоуправления [2].

Главной целью института обращений граждан является обеспечение практического механизма реализации конституционных прав граждан на обращения в органы государственной власти и местного самоуправления.

Субъектами обращений граждан являются субъекты, имеющие право на подачу обращения и субъекты, обладающие полномочиями рассмотрения обращений граждан [5, с. 39].

Причины обращений граждан очень разнообразны: проявление гражданской инициативы, получение необходимой информации, получение государственных услуг, реализация прав и свобод, а также их нарушение, выражение собственного мнения и т.д.

На сегодняшний день работа с обращениями граждан ведется постоянно в:

1. Органах государственной власти на федеральном и региональном уровне.
2. Органах местного самоуправления.
3. Государственных организациях.
4. Негосударственных организациях [6, с. 215].

При этом, рассмотрение поступающих обращений граждан возложено на должностных лиц органов власти и учреждений.

Вопросы обращений граждан регламентируются такими нормативными актами, как:

1. Конституция РФ (ст. 2, 32, 33, 53 и др.).
2. Федеральный закон от 02.05.2006 г. №59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»
3. Указы Президента РФ, принятые на основании федерального закона №59-ФЗ.
4. Постановления Правительства.
5. Инструкции органов государственной власти и местного самоуправления, конкретизирующие нормы федерального законодательства.
6. Положения и административные регламенты.
7. Специальные законы и подзаконные акты субъектов РФ.

Развитие информационных технологий сказалось также и на институте обращений граждан в части введения электронных обращений граждан.

В развитии отечественного законодательства в части регулирования электронных обращений можно выделить два ключевых этапа:

1. Юридическое признание электронных обращений наряду с традиционными обращениями.
2. Развитие законодательства об электронных обращениях [7, с. 206].

Юридическое признание электронных обращений граждан было осуществлено путем внесения изменений в Федеральный закон №59-ФЗ в 2010 году, где в статье 21 была закреплена возможность подачи обращения в форме электронного документа [8, с. 106].

Общий порядок приема электронных обращений регламентирован Типовым регламентом внутренней организации федеральных органов исполнительной власти».

Для усиления контроля за результатами рассмотрения обращений граждан и организаций был принят также Указ Президента Российской Федерации от 17 апреля 2017 г. № 171, который устанавливает обязательность для органов власти всех уровней, а также государственных и муниципальных учреждений

ежемесячно отчитываться о результатах рассмотрения обращений граждан [5, с. 59].

На сегодняшний день на официальном сайте Управления Президента РФ по работе с обращениями граждан ежемесячно публикуются информационно-статистические обзоры в отношении рассмотрения обращений граждан. Так, в информационно-аналитической отчет по обращениям граждан за 2022 год показал, что всего поступило 878406 обращений, адресованных Президенту РФ, из которых 81,3% - обращения в форме электронного документа [37].

Резюмируя вышесказанное, можно отметить, что вопросы обращения граждан регламентируются ключевым федеральным законом – №59-ФЗ, а отдельные аспекты электронных обращений регламентируются на региональном уровне и иными подзаконными актами.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993) (с учетом поправок, внесенных Законом РФ о поправке к Конституции РФ от 14 марта 2020 г. N1-ФКЗ) // Собр. законодательства РФ. 2020. –N 11. Ст. 1416.
2. О порядке рассмотрения обращений граждан РФ: федер. закон от 02.05.2006 г. № 59-ФЗ (с изм. и доп. от 27.12.2018 г.) // СЗ РФ. – 2018. - № 53 (часть I). - Ст. 8454.
3. Орешин В. П. Государственное и муниципальное управление : учебное пособие / В. П. Орешин. — 2-е изд. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2019. — 178 с.
4. Шibaев Д. В. Организация работы с обращениями граждан: учебное пособие / Д. В. Шibaев. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 105 с.
5. Блохин М.В., Григорьев Л.Г. Обращения граждан как форма коммуникации власти и общества // Коммуникативные среды информационного общества: тренд и традиции. Труды Международной научно-теоретической конференции. 2016 С. 176-180.
6. Боброва Д. Н., Петрова О. С. Современные технологии в работе с обращениями граждан в органах местного самоуправления // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2021. № 3. С. 212–218.
7. Чурилина Е.Н. Особенности системы работы с обращениями граждан на муниципальном уровне // Гуманитарные научные исследования. 2018. № 10. С. 283–286.
8. Шакенов Т.Д. Право граждан на обращения в системе конституционных прав и свобод граждан // Modern Science. 2020. № 2-2. С. 203-208.

Чибисова Елена Ивановна,

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

Яковлева Оксана Тамазиевна,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Методы управления дебиторской задолженностью

Одним из наиболее ликвидных активов компании является дебиторская задолженность. Ее сумма является показателем финансовой стабильности предприятия и даже может стать причиной дефицита финансирования, в частности, если не соотносить ее с кредиторской задолженностью и не уделять достаточного внимания управлению этими активами.

Elena I. Chibisova,

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

Oksana T. Yakovleva,

master's degree student of the Moscow International Academy

Methods of accounts receivable management

One of the most liquid assets of the company is accounts receivable. Its amount is an indicator of the financial stability of the enterprise and may even cause a funding shortfall, in particular, if it is not correlated with accounts payable and does not pay sufficient attention to the management of these assets.

Дебиторская задолженность является не чем иным, как долгами сторонних лиц или контрагентов перед компанией, представляя собой имущественные требования компании к юр- и физлицам, являющимися ее должниками. Среди них могут быть другие компании, ее собственные сотрудники и даже бюджетные органы

Как финансовая задолженность «дебиторка» относится к оборотной части капитала, а не к необоротному капиталу, который постепенно переносит свою стоимость на производимый товар.

Для поддержания должного уровня «рабочего» капитала компания вынуждена порою влезать в долги к банкам и поставщикам, если размер долгов ее покупателей начинает превышать обычные для нее пределы.

На этом этапе, если управление дебиторской задолженностью неадекватно современному ведению дел и учету, компания рискует потерять прибыль, частично или полностью, а собственники – столкнуться с невозможностью роста компании, ее стагнацией, или и вовсе – с утерей контроля над бизнесом

При этом причинами этого может стать один или несколько факторов плохого управления дебиторской задолженностью, например, задолженность очень

низкого качества у огромной доли массовых покупателей, некорректная работа с просроченной задолженностью или низкий уровень планирования дебиторской задолженности.

Методы управления ДЗ

К распространенным методам и путям управления ДЗ относится форфейтинг, цессия, страхование от несвоевременного поступления денег, факторинг, учет покупательских векселей, а также секьюритизация и иные методы.

Все они в целом направлены на скорейшее завершение оборота дебиторской задолженности и превращение ее в капитал в денежной форме, то есть в деньги.

Форфейтинг – это операция по приобретению форфейтором обязательства покупателя перед кредитором (продавцом). Сама по себе эта операция является специфической формой кредитования внешнеторговых операций. Основное ее условие – все риски по долговому обязательству переходят к форфейтору без оборота на обязательства продавца. Форфейтор берет все риски на себя, а сами форфейтинговые ценные бумаги могут обращаться на вторичном рынке с дроблением, переходом из рук в руки. Зачастую форфейтинг применяется при внешнеторговых сделках, компенсируя невозможность получения государственных экспортных кредитов или гарантий. Так что здесь мы говорим о внешнеэкономической дебиторской задолженности.

Цессия – это уступка прав требования, при этом права собственности на требование подтверждаются некими документами. Относительно ДЗ оформляется договор уступки прав требования на дебиторскую задолженность или соглашение, по которому кредитор передает принимающему такую задолженность свои права требования к дебитору. Уступающая свое право сторона называется цедентом, приобретающая же это право – цессионарием. В результате происходит замена одного кредитора другим.

Страхование дебиторской задолженности сводится к страхованию риска убытков от несвоевременного поступления денежных средств от клиентов вплоть до их банкротства. Оно целесообразно для компаний, которые работают на рынках покупателей, олигополий и монополий. Застрахованная ДЗ в итоге даже может быть заложена банку. Проблемой же является достаточно высокая ставка страховых компаний по такой услуге. В целом такой вид выгоден, когда происходит переход на массовое страхование своей дебиторской задолженности, а не по избранным поставкам, у компаний с достаточно большим оборотом, в норме прибыли которого есть резерв для оплаты такой страховки.

Факторинг – это передача агентских функций по управлению дебиторской задолженностью третьей стороне. Факторинг отличается от цессии или уступки права требования. При уступке право требований полностью передается новой стороне, меняется субъект, то есть одна из сторон договора. Уступка происходит в одностороннем порядке: кредитор продает право требования третьей стороне, при этом согласие дебитора не требуется. При факторинге подписывается трехстороннее соглашение между поставщиком, покупателем и факторинговой компанией. Цессия регулируется главой 24 ГК РФ, а факторинг главой 43 того же кодекса. Выделяется факторинг с регрессом и без регресса, реверсивный и

закупочный факторинг, факторинг с полным сервисом и агентский факторинг. Факторинг схож с секьюритизацией, только при нем не происходит выпуска ценных бумаг.

Учет покупательских векселей. Дебиторская задолженность может быть оформлена и как вексель. Он является строго формализованной бумагой с четко определенными реквизитами и многовековой историей своего применения. В нем четко указано обязательство векселедателя «оплатить оговоренную сумму» в определенный срок. Обращение векселей в России регулируется постановлением ЦИК и СНК СССР от 07.08.1937 года.

Преимуществами векселей являются их высокая способность к оборачиваемости. Во время массовых неплатежей в 90-е годы векселя банков, РАО ЕЭС и муниципалитетов имели широкое хождение по территории страны и обеспечивали денежное обращение в ней. Компания-продавец, векселедержатель, может расплатиться, в свою очередь, уже по своим собственным долгам векселем при помощи индоссамента, передаточной записи. Она может заложить вексель как обеспечение или учесть в банке путем продажи его банку с дисконтом до срока его погашения.

Показатели для анализа дебиторской задолженности

Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности – это отношение выручки к среднему по периоду размеру дебиторской задолженности. Он должен отражать количество оборотов задолженности в выручке компании, то есть сколько циклов превращения ее в наличный капитал (капитал в денежной форме) у предприятия прошло за период. Средний остаток за период рассчитывается как среднее арифметическое от начального и конечного остатка дебиторской задолженности. Хотя это и общепринято, может грозить неточностями в конкретных расчетах. Так как размер ДЗ между двумя этими датами не оценивается никак, динамика внутри периода не видна. И расчет взвешенной дебиторской задолженности по дням внутри периода гораздо более точен, хотя и более трудоемок, особенно когда нет подходящего программного продукта и налаженных бизнес-процессов по отслеживанию динамики ДЗ в такой форме.

Противоположным по своему смыслу получается показатель «Оборачиваемости дебиторской задолженности», когда дебиторская задолженность в среднем своем исчислении умножается на количество дней в периоде и делится на выручку компании за этот же период. Получается показатель оборачиваемости, исчисляемый в днях – средний срок оборота ДЗ. Чем он больше, тем больше компании надо вкладывать средств в оборотный капитал, из которого выпадают замороженные в дебиторской задолженности суммы. Чем он меньше, тем меньше требуется ее вложений в оборотный капитал, отсюда меньше ее зависимость от банков и покупателей. Каким же должен быть размер оборачиваемости ДЗ? Процесс кратко выстраивается так: можно смотреть на среднеотраслевые показатели с учетом масштабов компании, а можно и задавать нормативы изнутри, исходя из целевого размера прибыли при заданных ограничениях по активам и пассивам за период с учетом определенного уровня рисков.

Глубина просрочки по периодам. Дебиторскую задолженность можно

структурировать по периодам, проведя анализ по срокам возникновения. Классификация по срокам позволяет провести сравнительную классификацию по возможности платежей:

1. рабочая просроченная задолженность – до 30 дней;
2. текущая просроченная задолженность – от 31 до 90 дней;
3. проблемная просроченная задолженность – от 91 до 360 дней;
4. хроническая просроченная задолженность – от года до трех лет;
5. безнадежная задолженность со сроком неисполнения – свыше трех лет.

Если говорить о сроках нормальной просрочки, то они зависят от профиля деятельности компании. Но первые 30 дней считаются относительно рабочим моментом, присущим нормальной деятельности практически любой компании. В этот период напоминают контрагенту о просрочке, ведут переговоры с ним, выясняют причины неуплаты, согласуют сроки погашения дебиторской задолженности, возможно получение гарантийных писем об оплате. Если в действии есть факторинговые схемы, то тут происходит оплата дебиторской задолженности банком, после чего он берет на себя права по получению долга с контрагента.

Если контрагент регулярно нарушает график платежей и достигнутые договоренности, то запланированные услуги и отгрузки на последующий период могут быть приостановлены, особенно, если это предусмотрено условиями договора с ним. Если контрагент не принимает действий по оплате, следующим шагом станет подача искового заявления в арбитражный суд. Документами, подтверждающими задолженность в суде, являются документы о признании долга – акты сверки взаиморасчетов, письменные признания дебиторской задолженности должником и т.д. Уведомление контрагента о подаче заявления в суд, может стать дополнительным фактором по досудебному урегулированию спора.

Срок в девяносто дней используется в бухгалтерском учете при формировании резервов по сомнительным долгам. Когда срок просрочки по ДЗ превышает его, появляются первые формальные признаки банкротства. А признание дебиторской задолженности в качестве безнадежной происходит по причине истечения срока исковой давности в три года, предусмотренного по гражданскому законодательству. В налоговом законодательстве, а именно пункта 2 статьи 266 НК РФ, идут отсылки к исковой давности и гражданскому законодательству: «...безнадежными долгами (долгами, нереальными ко взысканию) признаются те долги перед налогоплательщиком, по которым истек установленный срок исковой давности, а также те долги, по которым в соответствии с гражданским законодательством обязательство прекращено вследствие невозможности его исполнения, на основании акта государственного органа или ликвидации организации». При этом в п.1 этой же статьи идет определение по другому критерию, сомнительности: «Сомнительным долгом признается любая задолженность перед налогоплательщиком, возникшая в связи с реализацией товаров, выполнением работ, оказанием услуг, в случае, если эта задолженность не погашена в сроки, установленные договором, и не обеспечена залогом,

поручительством, банковской гарантией».

Исковая давность сама по себе большая, многоплановая тема с множеством нюансов. Например, по договору транспортной экспедиции срок исковой давности составляет лишь один год, о чем говорит статья 13 закона №87-ФЗ, а сроки исковой давности могут быть прерваны, а затем опять возобновлены.

Классификация задолженности по времени – один из многих способов, к тому же достаточно формальный. Можно привести пример резкого падения спроса при закрытии многих ниш малого и среднего бизнеса во время ограничений, связанных с коронавирусом. Тогда выяснилось, что ДЗ может мгновенно переместиться из рабочей в безнадежную по возможности своего возврата. При том, что не было объявлено никаких форс-мажорных ситуаций по стране, возможности у дебиторов воспользоваться отсрочками платежей, возникающих при форс-мажоре, в том числе при эпидемиях, не было никакой. Это очень быстро сделало проблему возврата дебиторской задолженности бичом бизнеса, особенно заметную на фоне того, что банки продолжали начислять и требовать уплаты процентов и возврата тела кредитов.

Список использованных источников

6. Дебиторская задолженность лизинговой компании : учебное пособие : [16+] / М. С. Гордиенко, К. М. Тряпицына, С. С. Савина, А. Н. Костина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 128 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=616668>
7. Сотникова, Л. В. GAAP: основные принципы бухгалтерского учета : учебник для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика», направленность программы магистратуры «Международный учет и аудит» : [16+] / Л. В. Сотникова ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2023. – 382 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=700986>
8. Финансовый менеджмент : учебник / В. И. Абрамов, П. А. Бойко, В. С. Осипов [и др.] ; под науч. ред. Н. Д. Эриашвили ; под общ. ред. В. С. Осипова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2023. – 272 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=700164>

Шорникова Наталья Юрьевна,
К.э.н., доцент кафедры Цифровизации экономики и общественных
процессов РАНХИГС
Зотов Сергей Константинович,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Перспективы развития муниципальной власти

Публичная власть в Российской Федерации как федеративном государстве реализуется на двух уровнях государственного управления - федеральном и региональном (уровне субъектов РФ) - и на муниципальном уровне. 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 качестве субъектов управления в системе муниципального управления рассматриваются муниципальные управленческие организации, выборные должностные лица местного самоуправления (к примеру, глава муниципального образования).

Natalia Yu. Shornikova,
Ph. D. in Economics, associate Professor of Digitalization of the economy and social
processes of RANHIGS,
Sergey K. Zotov,
master's degree student of the Moscow International Academy

Prospects for the development of municipal government

Public power in the Russian Federation as a federal state is implemented at two levels of government - federal and regional (at the level of subjects of the Russian Federation) - and at the municipal level. Municipal management as a type of management activity is characterized by the following features. Firstly, the existence of its own concept, which municipal government is based on local self-government as an institution of democracy and an institution of civil society. Secondly, municipal management organizations, elected officials of local self-government (for example, the head of a municipality) are considered as subjects of management in the municipal government system.

Тенденция развития законодательства Российской Федерации о местном самоуправлении в последние годы свидетельствует о сближении государственной власти и местного самоуправления, увеличении степени влияния органов государственной власти на органы местного самоуправления. С точки зрения дальнейшего развития института местного самоуправления, взаимодействия органов государственной власти с органами местного самоуправления основополагающую роль должна сыграть поправка к статье 132 Конституции Российской Федерации, в соответствии с которой органы местного

самоуправления и органы государственной власти входят в единую систему публичной власти в Российской Федерации и осуществляют взаимодействие для наиболее эффективного решения задач в интересах населения, проживающего на соответствующей территории.

Новую норму статьи 132 Конституции Российской Федерации следует, вероятно, в некотором смысле воспринимать как уточнение нормы статьи 12 Конституции Российской Федерации, которая, по мнению С.А. Авакьяна, может толковаться как некоторое противопоставление органов местного самоуправления государству.

И хотя Конституционный Суд Российской Федерации и ранее указывал на то, что местное самоуправление является одним из уровней публичной власти в единой системе народовластия, а законодательная и правоприменительная практика не давала оснований говорить о противопоставлении органов местного самоуправления и органов государственной власти, при внесении изменений в Конституцию Российской Федерации было принято решение уточнить правовое положение органов местного самоуправления в системе органов публичной власти. Такое уточнение, наряду с указанием в тексте Конституции Российской Федерации на возможность участия органов государственной власти в формировании органов местного самоуправления, свидетельствует о том, что законодатель, в том числе при помощи представителей научного сообщества, следует скорректировать механизмы взаимодействия органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» Правительству Российской Федерации поручено утвердить основные направления деятельности Правительства Российской Федерации до 2024 года и прогноз социально-экономического развития Российской Федерации до 2024 года, а также разработать национальные проекты (программы) по ряду ключевых направлений деятельности органов публичной власти.

Цели, для достижения которых разработаны национальные проекты (увеличение численности населения страны, повышение уровня жизни граждан, создание комфортных условий для их проживания, а также условий и возможностей для самореализации и раскрытия таланта каждого человека), предполагают необходимость активного участия органов местного самоуправления в их реализации. Как справедливо отмечает К.А. Иванова, национальные проекты по своему содержанию в значительной мере соответствуют кругу вопросов местного значения и полномочий местного самоуправления.

В этой связи национальные проекты, как представляется, способны стать одной из основ качественно нового взаимодействия органов государственной власти и органов местного самоуправления в единой системе органов публичной власти.

Целью настоящей статьи является выявление оптимальных путей развития механизмов взаимодействия органов государственной власти с органами местного самоуправления в контексте эффективной реализации национальных проектов.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:
- установить основные условия эффективной реализации национальных проектов в рамках взаимодействия органов государственной власти с органами местного самоуправления в Российской Федерации; - определить перспективные направления для развития законодательства Российской Федерации о местном самоуправлении в контексте конституционной реформы 2020 г.

Поправки к Конституции Российской Федерации предопределяют необходимость уточнения порядка взаимодействия (очевидно, более тесного, чем ранее) органов государственной власти и органов местного самоуправления.

В ближайшей перспективе такое взаимодействие будет строиться преимущественно на основе нового конституционного принципа - принципа единой системы публичной власти, который, безусловно, будет конкретизирован в федеральном и отчасти региональном законодательстве. Введение новых понятий и тем более принципов правового регулирования в законодательство любой страны несет в себе определенные риски, избежать которые - одна из первоочередных задач законодателя.

Несмотря на сближение органов государственной власти и органов местного самоуправления, правовая регламентация механизма взаимодействия органов государственной власти и органов местного самоуправления в рамках единой системы публичной власти должна исключать фактический переход от дуалистической модели местного самоуправления (предполагающей наличие должного баланса между государственным и общественным началами при организации местного самоуправления) к модели административной (при которой органы местного самоуправления могут потерять присущие им исключительные самоуправленческие (общественные) начала и быть фактически встроенными в систему органов государственной власти). Как правило, при любом значительном изменении существующей модели правового регулирования местного самоуправления имеются как положительные аспекты, так и негативные. Сближение органов государственной власти и органов местного самоуправления имеет понятные цели - более эффективное взаимодействие органов публичной власти в интересах населения.

При этом такое сближение может привести к отдалению органов местного самоуправления от населения, что едва ли повысит эффективность реализации национальных проектов, которые в большинстве своем направлены на повышение качества жизни людей непосредственно в местах их проживания, в том числе посредством развития субъектов федерации и муниципальных образований.

Таким образом, представляется необходимым предусмотреть в законодательстве своего рода компенсационные механизмы, направленные на нивелирование негативных последствий усиления элементов централизации публичной власти на местном уровне и создание условий для эффективной реализации национальных проектов органами местного самоуправления и органами государственной власти в рамках единой системы публичной власти.

В этой связи дальнейшее правовое регулирование местного самоуправления должно, как представляется, опираться на следующие ориентиры:

1. Четкая правовая регламентация при отсутствии расширительного толкования конституционных норм.

Представляется, что правовая природа новых и измененных норм Конституции Российской Федерации о местном самоуправлении должна быть раскрыта преимущественно в федеральном законодательстве таким образом, чтобы максимально снизить возможности для неоднозначного толкования соответствующих норм.

Кроме того, новые и измененные нормы Конституции Российской Федерации не должны толковаться расширительно. Так, новая редакция статьи 132 Конституции Российской Федерации дополнена частью 3, в соответствии с которой органы местного самоуправления и органы государственной власти входят в единую систему публичной власти в Российской Федерации и осуществляют взаимодействие для наиболее эффективного решения задач в интересах населения, проживающего на соответствующей территории.

Безусловно, появление в тексте Конституции Российской Федерации нового принципа - принципа единой системы публичной власти, представляет собой одно из основополагающих изменений в рамках конституционной реформы с точки зрения правового регулирования местного самоуправления.

Вместе с тем, нельзя игнорировать вторую часть указанной нормы, которая указывает, что взаимодействие органов публичной власти осуществляется только для наиболее эффективного решения задач в интересах местного населения.

Таким образом, норма части 3 статьи 132 Конституции Российской Федерации предполагает возможность более тесного взаимодействия органов публичной власти только при одновременном соблюдении двух условий:

- если такое взаимодействие способствует более эффективному решению определенных задач;
- решение определенных задач направлено на обеспечение интересов местного населения.

Такое указание имеет принципиальное значение с точки зрения реализации национальных проектов, которые реализуются прежде всего в интересах населения.

Логичным представляется введение механизма координации деятельности органов местного самоуправления и с точки зрения реализации национальных проектов.

По своей природе национальные проекты представляют собой основополагающие цели и задачи, поставленные государством в интересах населения, реализация которых ложится на плечи органов публичной власти всех уровней.

С этой точки зрения постановка таких целей и задач имеет некоторое сходство с институтом делегирования полномочий, при котором государство имеет более широкие возможности с точки зрения контроля за осуществлением делегированных полномочий. Поскольку постановка целей и задач в рамках национальных проектов сама по себе не предполагает делегирование полномочий, то и формы взаимодействия органов государственной власти и органов местного

самоуправления должны быть концептуально иными, более мягкими по сравнению с механизмами контроля.

Координация, по степени влияния на самостоятельность местного самоуправления находящаяся примерно между сотрудничеством и контролем, в этом смысле представляется более подходящей опцией. При этом стоит отметить, что понятие координации применительно к деятельности органов местного самоуправления вводится в законодательство Российской Федерации впервые. В этой связи представляется актуальным учет зарубежного опыта соответствующего правового регулирования.

Наиболее оптимальным представляется осуществление координации деятельности органов местного самоуправления преимущественно органами государственной власти субъектов Российской Федерации. Данный тезис согласуется с правовой позицией Конституционного суда Российской Федерации, который указал, что «объективно наиболее тесными взаимосвязями органов местного самоуправления и органов государственной власти субъектов Российской Федерации, складывающимися в процессе реализации возложенных на них функций и задач, предопределяется необходимость их согласованной деятельности на основе сотрудничества, координации, взаимного учета интересов, гарантирующих стабильное и эффективное осуществление функций публичной власти по созданию на соответствующей территории достойных условий жизни и свободного развития человека».

При этом представляется, что необходимым условием внедрения механизма координации деятельности органов местного самоуправления в рамках единой системы публичной власти является одновременное расширение компетенции местного самоуправления за счет расширения собственных полномочий органов местного самоуправления. Такой подход должен способствовать наиболее эффективной реализации национальных проектов.

2. Расширение выборных механизмов при формировании органов местного самоуправления.

Еще одним важным изменением в рамках конституционной реформы стало закрепление в части 1.1 статьи 131 Конституции Российской Федерации положения, в соответствии с которым органы государственной власти могут участвовать в формировании органов местного самоуправления, назначении на должность и освобождении от должности должностных лиц местного самоуправления в порядке и случаях, установленных федеральным законом. Наделение органов государственной власти правом участвовать в формировании органов местного самоуправления не является в полной мере новеллой Закона Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации от 14.03.2020 №1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти».

Возможность участия органов государственной власти в формировании органов местного самоуправления была введена в законодательство Российской Федерации в 2015 году посредством внесения изменений в Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

Федерации». Базовый федеральный закон о местном самоуправлении был дополнен положением, в соответствии с которым глава муниципального образования может не только избираться населением или представительным органом муниципального образования из своего состава, но и избираться представительным органом муниципального образования из числа кандидатов, представленных конкурсной комиссией по результатам конкурса.

При этом в муниципальных районах, городских округах, внутригородских муниципальных образованиях городов федерального значения (а также после их появления - в муниципальных округах) половина членов конкурсной комиссии назначается высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации, то есть органом государственной власти. При этом право выбора конкретного порядка избрания главы муниципального образования устанавливается законодательством субъекта Российской Федерации и уставами муниципальных образований.

Принимая во внимание правовую природу местного самоуправления, сближение органов местного самоуправления с органами государственной власти в рамках единой системы публичной власти, представляется необходимым сохранить и даже расширить в законодательстве Российской Федерации о местном самоуправлении превалирование выборных (непосредственно населением) механизмов формирования органов местного самоуправления.

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»

Панасюк Александр Витальевич,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Обращения граждан как элемент их административно-правового статуса

В статье рассматривается понятие обращение граждан как одна из административно-правовых форм, используемых в управленческом процессе, анализируются ряд характерных закономерностей во взаимодействии институтов гражданского общества и органов власти на уровне местного самоуправления.

Igor I. Shubin,

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

Alexander V. Panasyuk,

master's degree student of the Moscow International Academy

Citizens' appeals as an element of their administrative and legal status

The article examines the concept of citizens' appeal as one of the administrative and legal forms used in the management process, analyzes a number of characteristic patterns in the interaction of civil society institutions and authorities at the local government level.

Конституцией РФ провозглашено, что Россия является демократической державой и социальным государством. Конституцией РФ определена основа взаимодействия органов государственной власти и гражданского общества:

- Народ осуществляет свою власть непосредственно, а также через органы государственной власти и органы местного самоуправления (ч.2 ст.3).
- Государственная власть в РФ осуществляется на принципе разделения властей на законодательную, исполнительную и судебную (ст.10).
- В Российской Федерации признается и гарантируется местное самоуправление (ст.12) [1].

Очевидно, что государство, ставящее «государственные интересы» выше интересов личности, ни в коей мере не является правовым государством, так как личность – это основа общества и ее интересы имеют наивысший приоритет.

Гармоничное сотрудничество между государством и институтами гражданского общества может быть обеспечено только при условии постоянной консолидации и обеспечении взаимодействия общества и государства [5, с. 39].

На рисунке 1 представлены цели взаимодействия государства и граждан.

Основными формами взаимодействия между органами власти и институтами гражданского общества являются:

- Общественная палата.
- Общественный совет при Министерстве обороны Российской Федерации.
- Общественный совет при Министерстве регионального развития РФ/
- Общероссийский народный фронт.
- Совет при Президенте РФ по развитию гражданского общества и правам человека.

Помимо прочего, на региональном уровне власти созданы такие механизмы учета граждан, как:

- Общественные палаты субъектов РФ и муниципальных образований.
- Общественные консультативные советы при Министерствах и ведомствах.
- Попечительские, экспертные советы и рабочие группы [28, с. 557].

На местном уровне взаимодействие между населением и органами местного самоуправления осуществляется в четырех формах (рисунок 2).

Анализ современного социально-экономического и политического развития в России позволяет определить ряд характерных закономерностей во взаимодействии институтов гражданского общества и органов власти на уровне местного самоуправления:

1. Создание управляемых сверху «площадок» для публичного диалога гражданского общества и государства - Общественных палат, которые призваны защищать интересы граждан и контролировать степень учета обращений и запросов граждан.
2. Создание управляемых общественных движений, например, Общественный народный фронт.
3. Активизация деятельности органов власти в периоды выборов в интересах правящей партии.
4. Закрытость или полузакрытость информации [8, с. 19].

Возможности эффективного взаимодействия органов власти и гражданского общества в России определяются следующими факторами (см. рисунок 3).

Помимо прочего, статьей 33 Конституции РФ закреплено право граждан на личное обращение в органы государственной власти и органы местного самоуправления, а также право граждан на направление индивидуальных и коллективных обращений [1].

В соответствии с федеральным законом от 05.05.2006 г. №59-ФЗ «о порядке рассмотрения обращений граждан в Российской Федерации» под обращением граждан понимается направленные в государственный орган, орган местного самоуправления или должностному лицу в письменной форме или в форме электронного документа предложение, заявление или жалобы, а также устное обращение в государственный орган и орган местного самоуправления [2].

Главной целью института обращений граждан является обеспечение практического механизма реализации конституционных прав граждан на обращения в органы государственной власти и местного самоуправления.

Субъектами обращений граждан являются субъекты, имеющие право на подачу обращения и субъекты, обладающие полномочиями рассмотрения обращений граждан [5, с. 39].

Причины обращений граждан очень разнообразны: проявление гражданской инициативы, получение необходимой информации, получение государственных услуг, реализация прав и свобод, а также их нарушение, выражение собственного мнения и т.д.

На сегодняшний день работа с обращениями граждан ведется постоянно в:

- Органах государственной власти на федеральном и региональном уровне.
- Органах местного самоуправления.
- Государственных организациях.
- Негосударственных организациях [6, с. 215].

При этом, рассмотрение поступающих обращений граждан возложено на должностных лиц органов власти и учреждений.

Вопросы обращений граждан регламентируются такими нормативными актами, как:

- Конституция РФ (ст. 2, 32, 33, 53 и др.).
- Федеральный закон от 02.05.2006 г. №59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»
- Указы Президента РФ, принятые на основании федерального закона №59-ФЗ.
- Постановления Правительства.
- Инструкции органов государственной власти и местного самоуправления, конкретизирующие нормы федерального законодательства.
- Положения и административные регламенты.
- Специальные законы и подзаконные акты субъектов РФ.

Развитие информационных технологий сказалось также и на институте обращений граждан в части введения электронных обращений граждан.

В развитии отечественного законодательства в части регулирования электронных обращений можно выделить два ключевых этапа:

- Юридическое признание электронных обращений наряду с традиционными обращениями.
- Развитие законодательства об электронных обращениях [7, с. 206].

Юридическое признание электронных обращений граждан было осуществлено путем внесения изменений в Федеральный закон №59-ФЗ в 2010 году, где в статье 21 была закреплена возможность подачи обращения в форме электронного документа [8, с. 106].

Общий порядок приема электронных обращений регламентирован Типовым регламентом внутренней организации федеральных органов исполнительной власти».

Для усиления контроля за результатами рассмотрения обращений граждан и организаций был принят также Указ Президента Российской Федерации от 17 апреля 2017 г. № 171, который устанавливает обязательность для органов власти всех уровней, а также государственных и муниципальных учреждений ежемесячно отчитываться о результатах рассмотрения обращений граждан [5, с.

59].

На сегодняшний день на официальном сайте Управления Президента РФ по работе с обращениями граждан ежемесячно публикуются информационно-статистические обзоры в отношении рассмотрения обращений граждан. Так, в информационно-аналитической отчет по обращениям граждан за 2022 год показал, что всего поступило 878406 обращений, адресованных Президенту РФ, из которых 81,3% - обращения в форме электронного документа [37].

Резюмируя вышесказанное, можно отметить, что вопросы обращения граждан регламентируются ключевым федеральным законом – №59-ФЗ, а отдельные аспекты электронных обращений регламентируются на региональном уровне и иными подзаконными актами.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993) (с учетом поправок, внесенных Законом РФ о поправке к Конституции РФ от 14 марта 2020 г. N1-ФКЗ) // Собр. законодательства РФ. 2020. –N 11. Ст. 1416.
2. О порядке рассмотрения обращений граждан РФ: федер. закон от 02.05.2006 г. № 59-ФЗ (с изм. и доп. от 27.12.2018 г.) // СЗ РФ. – 2018. - № 53 (часть I). - Ст. 8454.
3. Орешин В. П. Государственное и муниципальное управление : учебное пособие / В. П. Орешин. — 2-е изд. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2019. — 178 с.
4. Шibaев Д. В. Организация работы с обращениями граждан: учебное пособие / Д. В. Шibaев. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 105 с.
5. Блохин М.В., Григорьев Л.Г. Обращения граждан как форма коммуникации власти и общества // Коммуникативные среды информационного общества: тренд и традиции. Труды Международной научно-теоретической конференции. 2016 С. 176-180.
6. Боброва Д. Н., Петрова О. С. Современные технологии в работе с обращениями граждан в органах местного самоуправления // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2021. № 3. С. 212–218.
7. Чурилина Е.Н. Особенности системы работы с обращениями граждан на муниципальном уровне // Гуманитарные научные исследования. 2018. № 10. С. 283–286.
8. Шакенов Т.Д. Право граждан на обращения в системе конституционных прав и свобод граждан // Modern Science. 2020. № 2-2. С. 203-208.

Шуняев Артем Викторович,
К.э.н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»,
Биктимиров Дамир Юлдузович,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Реформирование и развитие системы управления жилищно-коммунальным комплексом в муниципальных образованиях

Статья посвящена деятельности органа местного самоуправления (администрации города Давлеканово) в процессе реализации своих полномочий в сфере жилищно-коммунального хозяйства на территории города Давлеканово.

Целью исследования является комплексный анализ проблем правового регулирования, повышения эффективности жилищно-коммунального хозяйства, совершенствования реализации полномочий органов местного самоуправления в сфере жилищно-коммунального хозяйства и разработка на этой основе путей совершенствования деятельности органов местного самоуправления в данной сфере.

Artem V. Shunyaev,
Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy
Damir Yu. Biktimirov,
master's degree student of the Moscow International Academy

Reforming and development of the housing and communal complex management system in municipalities

The article is devoted to the activities of the local self-government body (administration of the city of Davlekanovo) in the process of exercising its powers in the field of housing and communal services in the territory of the city of Davlekanovo.

The purpose of the study is a comprehensive analysis of the problems of legal regulation, improving the efficiency of housing and communal services, improving the implementation of the powers of local governments in the field of housing and communal services and developing on this basis ways to improve the activities of local governments in this area.

Город Давлеканово расположен в центре степного района Урала Республики Башкортостан и является главным городом Давлекановского района Республики Башкортостан. Он находится в 90 км от Уфы, столицы Республики Башкортостан.

Территория района граничит с Альшеевским, Аургазинским, Белебеевским, Благоварским, Буздякским и Чишминским районами.

Давлеканово - крупный транспортный узел на юго-западе республики, обслуживаемый железной дорогой Челябинск-Уфа-Самара, автодорогами

Чишмы-Давлеканово-Киргиз-Мияки и Буздяк-Давлеканово- Аургазы. Сегодня город Давлеканово - один из стабильных промышленных центров республики. Основными отраслями производства являются машиностроение, металлообработка, производство строительных материалов, пищевая и легкая промышленность.

Город Давлеканово, расположенный в Республике Башкортостан, населяется около 21 475 человеками. Из них примерно 13 000 живут в частных домах, а остальные 8 475 проживают в многоквартирных домах (МКД), которых в городе имеется 199. Жилищный фонд города обеспечен всеми необходимыми коммунальными услугами на 100% - центральным отоплением, холодной водой и электроэнергией. Более 89% жилищного фонда города имеют централизованную систему очистки воды (канализацию), в то время как остальные используют выгребные ямы.

Средняя жилая площадь на одного жителя в городском поселении Давлеканово составляет 25,2 квадратных метров. Этот показатель постоянно растет благодаря строительству нового жилья, и к 2025 году планируется увеличить среднюю жилую площадь до 29,6 квадратных метров на человека. Это свидетельствует о стремлении города обеспечить комфортное проживание своим жителям и повысить качество жилищного фонда.

Жилищно-коммунальное хозяйство является сложной и многоуровневой системой управления городом. Его основная задача - предоставление различных услуг жителям, включая техническое и санитарное обслуживание, контроль за состоянием жилых объектов, ремонт дорог и проведение профилактических работ, а также обеспечение жизненно важными ресурсами, такими как газ, электроэнергия, тепло и вода.

В этой системе участвуют несколько заинтересованных сторон, включая управляющие компании, жильцов и организации, предоставляющие коммунальные услуги. Управляющие компании отвечают за обслуживание и ремонт жилых объектов, а также за обеспечение коммунальными ресурсами. Жильцы, в свою очередь, оплачивают коммунальные услуги и соблюдают правила пользования жилым фондом. Организации, предоставляющие услуги, также играют важную роль в обеспечении комфортного проживания жителей города.

Важно отметить, что развитие жилищно-коммунального хозяйства непрерывно идет вперед. Город Давлеканово стремится улучшить условия проживания своих жителей, модернизируя жилищный фонд, вводя новые технологии и улучшая качество предоставляемых услуг. Это позволяет создать комфортную и безопасную среду для всех жителей города.

Работа администрации городского поселения «Город Давлеканово» осуществляется в соответствии с Уставом, в котором подробно описаны работа, права и обязанности всех подразделений администрации. Регламент работы администрации городского поселения Давлеканово разрабатывается в соответствии с Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом городского поселения Давлеканово и постановлением мэра «Об утверждении регламента работы администрации городского поселения Давлеканово». Администрация

города Давлеканово является подведомственным органом, действующим в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральной Конституцией, Федеральными законами, нормативными актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, Уставом города Давлеканово и нормативными актами Правительства Российской Федерации.

Структура Администрации МО ГП г. Давлеканово:

1. Глава администрации.
2. Заместитель главы администрации.
3. Общий отдел:
 - управляющий делами (секретарь Совета депутатов);
 - главный специалист – заведующий приемной.
4. Отдел ЖКХ:
 - главный специалист- начальник отдела;
 - главный специалист – специалист по благоустройству;
 - главный специалист – специалист по землеустройству;
 - главный специалист – специалист по учету и распределению жилья.
5. Отдел правового обеспечения:
 - главный специалист – юрист- начальник отдела;
 - главный специалист – специалист по закупкам;
 - главный специалист - специалист по экономике.

Город Давлеканово - стабильно развивающийся муниципалитет. Этому способствует слаженная работа администрации, в частности, сотрудников отдела жилищно-коммунального хозяйства.

Отдел жилищно-коммунального хозяйства администрации города Давлеканово (далее – отдел ЖКХ) является функциональным органом администрации г. Давлеканово» и подчиняется руководителю и заместителю главы администрации города.

Отдел работает непосредственно или во взаимодействии со всеми ветвями и функциональными органами администрации г. Давлеканово, а также с муниципальными предприятиями и учреждениями.

Задачи и функции отдела определяются их положением и утверждаются начальником отдела.

Основные направления деятельности Отдела:

- Разработка проектов нормативных и распорядительных документов в области жилищно-коммунального хозяйства, которые должны обеспечить эффективное и устойчивое функционирование жилищно-коммунальных организаций для надлежащего технического и санитарного содержания жилищного фонда, бесперебойной работы сооружений и оборудования в жилых домах и своевременного проведения текущих и капитальных ремонтов; муниципальные организации, обеспечивающие водоснабжение и водоподготовку, уборку и санитарную очистку населенных пунктов, вывоз твердых и жидких бытовых отходов, наружное благоустройство и озеленение г. Давлеканово; муниципальные организации, предоставляющие жителям банно-прачечные

услуги; муниципальные энергетические организации, обеспечивающие город горячей водой, отоплением и электроэнергией.

- Реализация национальной политики и межотраслевых национальных и региональных программ реформирования жилищно-коммунального хозяйства.

- Формирование основных направлений технологического развития жилищно-коммунального хозяйства и коммунальной энергетики.

- Разработка и реализация мер по привлечению инвестиционных и кредитных ресурсов для строительства объектов жилищно-коммунального хозяйства, необходимых органам местного самоуправления.

- Развитие системы договорных отношений в сфере производства и потребления жилищно-коммунальных услуг.

- Организация управления местным хозяйством и предоставления услуг населению предприятиями и учреждениями, расположенными на территории города.

- Организация проектов, связанных с благоустройством территории муниципального образования, в том числе привлечение на договорной основе предприятий, независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, а также численности населения.

- Участие в руководстве деятельностью по поставке товаров, выполнению заданий и заказу на оказание услуг для нужд муниципального образования.

- Обеспечение условий для создания и функционирования товариществ собственников жилья.

- Координация работ по утилизации, хранению, размещению, захоронению и уничтожению промышленных отходов и других отходов, материалов и веществ.

Полномочия Отдела:

- Подготовка законопроектов и нормативных документов по вопросам, относящимся к сфере деятельности агентства.

- Координирует деятельность в области коммунальной энергетики, жилищно-коммунального хозяйства, осуществляемую предприятиями, организациями и учреждениями г. Давлеканово.

- Готовит перечень объектов, подлежащих модернизации, реконструкции и капитальному ремонту в области жилищно-коммунального хозяйства и коммунальной энергетики, финансируемых из республиканского и местных бюджетов.

- Участвовать в разработке прогнозов социально-экономического развития города Давлеканово и предложений по местному бюджету по вопросам, входящим в сферу деятельности агентства.

- Предоставление субсидий на оплату жилья и коммунальных услуг малообеспеченным слоям населения.

- Подготовка статистических отчетов по жилищно-коммунальному хозяйству г. Давлеканово.

- Вместе с муниципальными предприятиями жилищно-коммунального хозяйства разрабатывать мероприятия по обеспечению эффективности их деятельности, повышению качества и надежности предоставляемых ими услуг.

- Готовить муниципальные заказы на поставку товаров, работ и услуг, обеспечивающих потребности города.

- Участвовать в разработке инвестиционной политики города в сфере жилищно-коммунального хозяйства.

- Осуществлять совместно с муниципальной организацией жилищно-коммунального хозяйства мероприятия, направленные на поддержание внешнего благоустройства города Давлеканово, улучшение состояния зданий, жилищных строений, жилых массивов, объектов жилищно-коммунальной энергетики и зеленых насаждений.

- Постоянный контроль со стороны жилищно-коммунальных организаций за обеспечением жителей Давлеканово теплом, водой, электроэнергией и другими услугами.

- Совместно с жилищно-коммунальными организациями города осуществлять мероприятия, направленные на обеспечение надежной работы резервных топливных мощностей в осенне-зимний период.

- В случаях, предусмотренных законодательством, координировать аварийно-восстановительные работы и участвовать в расследовании причин аварий на объектах жилищно-коммунального хозяйства и теплоснабжения.

- Участвовать в начале эксплуатации объектов жилищно-коммунального хозяйства, находящихся в муниципальной собственности, после завершения капитального ремонта, реконструкции и модернизации.

- Участвовать в реализации политики стимулирования инвестиций для привлечения дополнительных инвестиций в жилищное строительство. Поддерживать и участвовать в реализации Федеральной инвестиционной программы по развитию жилищно-коммунального энергетического комплекса.

- Участвовать в организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала организаций жилищно-коммунального хозяйства и коммунальной энергетики.

- Управление эксплуатационной готовностью объектов энергетики, жилищного и коммунального хозяйства в зимний период.

- Управлять бесперебойным снабжением топливно-энергетическими ресурсами объектов соцкультбыта, инженерных коммуникаций, жилищно-коммунального хозяйства.

- Координировать и управлять выполнением мероприятий, направленных на предупреждение чрезвычайных ситуаций в коммунальной энергетике, жилищно-коммунальном хозяйстве и снижение их последствий.

- Осуществлять мероприятия по мобилизационной готовности и гражданской обороне в жилищно-коммунальном хозяйстве.

- Организовывать и управлять качеством предоставляемых жилищно-коммунальных услуг.

- Разработать механизмы повышения эффективности работы предприятий ЖКХ, улучшения качества и надежности предоставляемых услуг и обеспечения равенства субъектов производственной деятельности независимо от структуры собственности в сфере ЖКХ.

- Согласовать нормы и уставы предприятий и учреждений сферы ЖКХ г. Давлеканово.

-Вносить предложения по созданию, ликвидации и реструктуризации предприятий жилищно-коммунального хозяйства и коммунальной энергетики.

-Принимает граждан, своевременно и полно рассматривает их обращения, принимает решения и направляет ответы заявителям в установленные законом сроки.

-Участвует в работе комиссии по оценке технического состояния муниципального жилищного фонда в части его пригодности для проживания, перехода в категорию ветхого, установления условий прекращения его эксплуатации и возможности повторного использования.

Отдел имеет право:

- запрашивает и получает от муниципальных учреждений, предприятий и организаций информацию, документы и материалы, необходимые для осуществления деятельности Отдела;

- вносит предложения Главе и заместителю Главы Администрации о привлечении к работе Отдела экспертов, специалистов и профессиональных (консультационных, аудиторских и иных) органов для изучения и решения проблем в жилищно-коммунальном хозяйстве и коммунальной энергетике.

- Отдел обязан отчитываться о результатах своей деятельности перед Главой Администрации.

Отделом руководит начальник, который назначается и освобождается от должности главой администрации. Если начальник отдела временно отсутствует, его обязанности исполняет главный специалист-специалист по благоустройству. Начальник отдела осуществляет управление деятельностью отдела в соответствии с законодательством и настоящим Положением, соблюдая принцип единоначалия. Он представляет на утверждение главе администрации положения о подведомственных органах отдела и проекты правовых актов, связанных с сферой деятельности отдела. Также начальник отдела предоставляет главе администрации муниципального образования г. Давлеканово проекты правовых актов, относящихся к сфере деятельности отдела.

Он также утверждает порядок назначения и освобождения от должности руководителей муниципальных предприятий и организаций жилищно-коммунального хозяйства г. Давлеканово. Начальник отдела представляет главе администрации информацию о применении дисциплинарных мер к руководителям муниципальных предприятий и организаций ЖКХ, если они не надлежащим образом исполняют свои должностные обязанности. Также он утверждает порядок назначения и освобождения от должности руководителей муниципальных предприятий и организаций ЖКХ г. Давлеканово.

Начальник отдела также предлагает заместителю главы администрации снизить материальное поощрение руководителей предприятий и учреждений городского подразделения за надлежащее исполнение или неисполнение должностных обязанностей. Он организует работу различных подразделений отдела и руководителя градообразующего предприятия/учреждения. Кроме того, начальник отдела осуществляет и другие права и обязанности в соответствии с должностной инструкцией.

Отдел состоит из трех блоков: энергосбережение и координация деятельности предприятий жилищно-коммунального хозяйства, учет и приватизация жилья, землеустройство. Каждый из этих блоков выполняет свои функции в рамках общей деятельности отдела.

Например, блок «энергосбережение и координация деятельности предприятий жилищно-коммунального хозяйства» занимается разработкой и внедрением мер по энергосбережению на предприятиях жилищно-коммунального сектора. Они также координируют работу этих предприятий, обеспечивая эффективное использование ресурсов и соблюдение экологических стандартов.

Блок «учета и приватизации жилья» отвечает за ведение учета жилых помещений и проведение процедуры приватизации. Они поддерживают актуальные данные о жилых объектах, а также обеспечивают прозрачность и законность процесса приватизации.

Блок «землеустройство» занимается планировкой и организацией использования земельных участков. Они разрабатывают планы землеустройства, определяют целевое назначение земельных участков и контролируют их использование в соответствии с установленными нормами и требованиями.

Таким образом, отдел, возглавляемый начальником, выполняет множество функций, связанных с управлением и координацией деятельности в сфере жилищно-коммунального хозяйства. Каждый из блоков отдела играет важную роль в обеспечении эффективного функционирования и развития муниципальных предприятий и организаций.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации - Консультант Плюс.
2. Конституция Республики Башкортостан от 24 декабря 1993 года N BC-22/15 (с изменениями на 1 октября 2021 года) (в ред. Законов РБ от 03.12.2002 N 369-з, от 15.06.2006 N 322-з, от 18.09.2008 N 23-з, от 13.07.2009 N 146-з, от 19.05.2011 N 395-з, от 28.06.2012 N 545-з, от 04.03.2014 N 57-з, от 01.10.2021 N 441-з) - Консультант Плюс.
3. Энциклопедия «Википедия» [Электронный ресурс] / - Режим доступа: ru.wikipedia.org
4. Официальный сайт министерства экономического развития Республики Башкортостан [Электронный ресурс] / - Режим доступа: <http://minecon.bashkortostan.ru/activity/investments/gchprb/>.
5. Электронный фонд правовой и нормативно-технической информации <https://docs.cntd.ru/>.
6. Нормативные правовые акты Республики Башкортостан <https://invest.simai.pro/content/gchp/596/>.
7. <https://davlekanovo.bashkortostan.ru/?ysclid=llkuhb90im61618467>
8. <https://sovet-davlekanovo.ru/?ysclid=llkuicwhom596453739>
9. <https://sovet-davlekanovo.ru/rural/davlekanovo/>

Ярошук Анатолий Борисович,

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

Птичкин Дмитрий Михайлович,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Основные приоритеты развития муниципальных образований и инвестиционной политики

Обеспечение стабильности развития народнохозяйственной системы страны и благоприятных экономических условий требует от государства реализации мероприятий по созданию новых и модернизации старых инфраструктурных объектов путем реализации крупных инвестиционных проектов. Кроме того, ситуация, сложившаяся на макроуровне страны, подталкивает регионы к разработке государственных мер по улучшению инвестиционной привлекательности и поиску стимулов роста их конкурентоспособности на внутренних и внешних рынках. В связи с этим все больше внимания уделяется вопросам совершенствования системы государственного управления инвестиционными процессами.

Anatoly B. Yaroshchuk,

Doctor of Sciences, Professor 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 main priorities of the development of municipalities and investment policy

Ensuring the stability of the development of the national economic system of the country and favorable economic conditions requires the state to implement measures to create new and modernize old infrastructure facilities through the implementation of major investment projects. In addition, the situation at the macro level of the country pushes the regions to develop government measures to improve investment attractiveness and search for incentives to increase their competitiveness in domestic and foreign markets. In this regard, more and more attention is being paid to improving the system of state management of investment processes.

В каждом муниципальном образовании управление развитием может быть организовано по-разному (в зависимости от ресурсов и сложности решаемых задач), но некоторые особенности процесса управления развитием муниципальным образованием присущи всем муниципальным образованиям. Каким бы непрерывным не казался процесс развития и управления развитием, общей принципиальной особенностью процесса управления развитием муниципальных образований является его цикличность. В вопросе управления развитием муниципального образования предлагается рассмотреть два подхода

(или две стратегии).

В первом случае цикл управления развитием имеет достаточно четкие границы: есть начало цикла управления развитием и есть его конец. В этом случае полный цикл управления комплексным социально-экономическим развитием относительно условно, но достаточно определенно можно разбить на два периода: период разработки программы комплексного социально-экономического развития и период реализации этой программы.

Этот подход достаточно удобен, так как позволяет наладить эффективное управление и контроль за результатами. Преимущество также состоит в том, что относительно просто и наглядно можно представить результаты деятельности по управлению. Такой подход можно рекомендовать для относительно небольших муниципальных образований или для решения отдельных проблем, а также и при разработке программ по отдельным направлениям жизнедеятельности муниципального образования.

В крупных муниципальных образованиях программа комплексного социально-экономического развития может быть настолько сложной, что возникнет необходимость весь процесс управления развитием рассматривать как совокупность двух относительно самостоятельных процессов управления: процесс разработки программы и процесс ее реализации.

Очевидно, что эти два процесса, развиваясь относительно самостоятельно, должны быть достаточно жестко состыкованы по срокам. Эти два процесса в принципе могут развиваться относительно параллельно. Это надо понимать таким образом, что одновременно существует две программы развития: программа комплексного социально-экономического развития, рассчитанная на реализацию в ближайший бюджетный период, и основные направления развития муниципального образования на более дальнюю перспективу (например, на срок полномочий или более длительный).

Эта перспективная программа развития постоянно дорабатывается и в определенные периоды времени, связанные с циклом бюджетного процесса в муниципальном образовании, готовые к этому моменту фрагменты программы развития передаются на рассмотрение для формирования комплексной социально-экономической программы развития муниципального образования на определенный период (например, на год).

Таким образом, процесс управления развитием в последнем случае существенно сложнее и требует более высокого уровня управления, и, прежде всего, совершенно очевидным становится в этом случае применение современных средств работы с информацией. Если при этом в сферу внимания включить инвестиционные проекты и программы, источниками средств которых могут быть и иные финансовые источники (не только местный бюджет), то тогда процесс управления развитием еще более усложняется и требует стыковать уже не только циклы бюджетного процесса, но и инвестиционные циклы.

Управление комплексным развитием муниципального образования в социально-экономическом плане – это регулирование состояния территории поселения за счет взаимно согласованных проектов и программ его развития

во всех сферах жизнедеятельности. Это управление требует увязки программ развития муниципального образования по таким критериям как: ресурсы, сроки, приоритеты развития, программы государственного и регионального развития муниципалитетов.

Деятельность органов местного самоуправления по привлечению и наиболее эффективному использованию инвестиций на территории муниципального образования составляет суть муниципальной инвестиционной политики.

Муниципальные образования обладают свободой в отношении принятия решений по организации развития муниципалитетов. На данный процесс прямое влияние оказывает объем имеющихся у муниципального образования ресурсов и сложность решаемых задач. При этом в развитии муниципальных образований и управлении этим процессом все-таки можно выделить единые черты. Общей чертой развития всех муниципальных образований независимо от применяемой политики управления этим развитием является определенная цикличность.

В условиях изменчивости и неопределённости развития экономики страны возникает необходимость поиска новых решений для поддержания сбалансированного развития территориальных единиц Российской Федерации. При этом из-за недостаточности финансирования, роста муниципальных долгов, оттока инвестиций в большей степени нарушается устойчивость муниципальных образований. На основе этого органы власти муниципальных образований пытаются разработать новые модели экономического развития, которые зачастую являются лишь переписанными программами улучшения социально – экономических позиций муниципального образования.

В отношении приоритетов инвестиционной деятельности необходимо отметить:

- 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.

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.

Бюджетные стимулы и уход иностранных конкурентов позволяют российским компаниям строить более амбициозные планы, чем казалось еще недавно. В 2023 году инвестиции в России могут увеличиться сильнее ожидаемых Минэкономразвития 0,5%, конечно, при отсутствии новых внешних шоков.

Готовность российских предприятий инвестировать в апреле 2023-го оказались на максимуме с 2012 года - это показал индекс Института Гайдара. Баланс инвестиционных планов предприятий (индекс может меняться от минус 100 до плюс 100 пунктов) измеряется как разница между долями позитивных

и негативных прогнозов. В апреле он достиг 20 пунктов, хотя еще в марте показатель составлял три пункта. При этом в марте 2022 года индекс рухнул с плюс 10 до минус 34 и далее постепенно компенсировал провал. Апрельское значение этого года - не только максимальное за последние 11 лет, но и в два раза лучше досанкционных уровней января - февраля 2022 года.

Динамика инвестиций в основной капитал удивила всех еще в прошлом году, когда они на фоне снижения ВВП на 2,1% не только не упали, но даже выросли на 4,6% год к году. При этом, например, в кризисные 2009-й и 2015-й инвестиции падали более чем на 10% за год при падении ВВП на 7,8% и 2% соответственно. В 2020 году при падении ВВП на 2,7% инвестиции хотя и немного - на 0,1%, но все же снизились.

Инвестиционный парадокс 2022 года можно объяснить небывалым бюджетным стимулом в размере не менее 6 трлн рублей - что эквивалентно 4% ВВП и почти четверти годового объема инвестиций в основной капитал. Еще одно возможное объяснение - рост балансовой прибыли экономики в предсанкционном 2021 году почти до 34 трлн рублей, что в 2,6 раза больше, чем в среднем за предшествующие 5 лет. Так что у предприятий были деньги для инвестиций.

Сыграло роль и то, что уже в 2022 году, несмотря на жесточайшие санкции и рост неопределенности, уровень балансовой прибыли - почти 25 трлн рублей - тоже был довольно высок. Наконец, нельзя сбрасывать со счетов резкий уход с российского рынка весной - летом 2022 года зарубежных производителей. Например, импорт продукции машиностроения (включая автомобили) в 2021 году составил около \$150 млрд, а внутреннее производство - менее \$50 млрд.

Естественно, что уход значительной части конкурентов придал оптимизма тем российским предприятиям, у которых были незагруженные производственные мощности и хорошие запасы импортных комплектующих, созданные в 2021 году - когда пандемия научила быть готовыми к внезапным сбоям в поставках.

Какую динамику инвестиций можно ожидать в 2023 году и далее. Вопрос важен не только с точки зрения текущих темпов роста ВВП. Важнее, что именно инвестиции способствуют модернизации и росту технологического суверенитета стран в средне- и долгосрочной перспективе. Как показал опыт экономических чудес второй половины XX века, инвестиции придают устойчивость периодам роста. Как правило, это обеспечивается за счет удачного выхода на емкие экспортные рынки и перетока доходов к тем слоям населения, которые более склонны к потреблению отечественных товаров - в противовес инвестициям за рубеж и чрезмерному наращиванию потребительского импорта.

По недавнему прогнозу Минэкономразвития, в базовом сценарии (то есть без новой мировой рецессии и еще более тяжелых санкций) в 2023 году инвестиции в основной капитал увеличатся в реальном выражении всего на 0,5%, а далее их прирост будет постепенно ускоряться до 4,5% в 2026 году. Такая оценка выглядит весьма сдержанной с точки зрения достижения заложенных в этот же прогноз темпов роста ВВП, а также демографических и санкционных ограничений.

Согласно прогнозу Минэкономразвития, ВВП в 2026 году вырастет на 8,8% относительно 2022 года, то есть на 2% в среднем за год, а инвестиции в основной

капитал в этот же период увеличатся на 12,4% (прирост на 3% ежегодно). Соответственно, капиталоемкость выпуска в российской экономике в этот период должна, как показывает простой расчет, увеличиться на 3,3%, или на 0,8% в год. Достаточно ли этого для роста ВВП заданными темпами? По нашим расчетам получается, что вклад капиталоемкости выпуска в прирост ВВП в период до 2026 года может составить порядка 0,4% в год. Остальное (то есть еще 1,6 п. п.) должно быть добавлено за счет вклада труда и мультифакторной производительности (MFP).

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.