



**МОСКОВСКАЯ
МЕЖДУНАРОДНАЯ
АКАДЕМИЯ**

**СБОРНИК НАУЧНЫХ СТАТЕЙ
МАГИСТРАНТОВ ММА
ТОМ 2**



ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКАЯ МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ»

**СБОРНИК
НАУЧНЫХ СТАТЕЙ МАГИСТРАНТОВ
ММА**

ТОМ 2

МОСКВА – 2021

БК 94.3
УДК 330; 80

Научное издание
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
печатается 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.

В.М. Хаимова – кандидат филологических наук, доцент, редактор-корректор.

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

Сборник научных статей магистрантов Московской международной академии. ТОМ 2. – М.: ММА. 2021. – 274 с.

Содержание / Content

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ

Андреев А.А.

Система мотивации и стимулирования труда как фактор
удовлетворенности трудом 10

Alexander A. Andreev

The System Of Motivation And Stimulation Of Work As A Factor Of Job
Satisfaction

Андреев А.А., Тихомирова В.А.

Организация оплаты труда и методы стимулирования труда
муниципальных служащих 15

Alexander A. Andreev, Vera A. Tikhomirova

Organization Of Remuneration And Methods Of Stimulating The Work
Of Municipal Employees

Весель И.О.

Современные тенденции развития и практика применения модели
муниципального управления в субъектах РФ 20

Igor O. Veles

Current Trends In The Development And Practice Of Applying The
Model Of Municipal Management In The Subjects Of The Russian
Federation

Весель И.О., Ярощук А.Б.

Взаимодействие государственной власти и субъектов хозяйственной
деятельности 25

Igor O. Veles, Anatoly B. Yaroshchuk

Interaction Of State Authorities And Business Entities

Ивкин Д.С., Артемов С.Н.

Реализация приоритетов социально-экономического развития 30

Denis S. Ivkin, Sergey N. Artemov

Implementation Of Socio-Economic Development Priorities

Ивкин Д.С.

Стратегия социально-экономического развития муниципального
образования 33

Denis S. Ivkin

Strategy Of Socio-Economic Development Of The Municipality

Кроповицкий В.И., Барышова Ю.Н.

Основные механизмы повышения инвестиционной
привлекательности регионов 37

Vladimir I. Kropivnitsky, Yulia N. Baryshova
The Main Mechanisms For Increasing The Investment Attractiveness Of The Regions

Кроповницкий В.И.

Сущность инвестиционной деятельности субъектов РФ 43

Vladimir I. Kropivnitsky

The Essence Of Investment Activity Of The Subjects Of The Russian Federation

Ларкин В.С.

Инвестиционные проекты развития муниципального образования 46

Vladimir S. Larkin

Investment Projects For The Development Of The Municipality

Ларкин В.С., Груздев В.М.

Разработка комплексных программ социально-экономического развития региона 50

Vladimir S. Larkin, Vladimir M. Gruzdev

Development Of Comprehensive Programs For The Socio-Economic Development Of The Region

Мередов К.Ч., Бордоусов Щ.В.

Программно-целевые методы управления в системе государственного регулирования 56

Kerim Ch. Meredov, Oleg V. Bordousov

Program-Target Management Methods In The System Of State Regulation Of Economies

Никольская Т.С.

Современные концепции социальной политики 60

Tatyana S. Nikolskaya

Modern Concepts Of Social Policy

Никольская Т.С., Рагозина С.А.

Муниципальные услуги как инструмент устойчивого развития 65

Tatyana S. Nikolskaya, Svetlana A. Ragozina

Municipal Services As A Tool For Sustainable Development

Семерня М.С.

Особенность инвестиционной привлекательности муниципальных образований 72

Mikhail G. Semernya

The Peculiarity Of The Investment Attractiveness Of Municipalities

Семерня М.С., Пониматкина Л.А.

Особенности современного города как урбанизированной формы муниципального образ 78

<i>Mikhail G. Semernya, Lyudmila A. Ponimatkina</i>	
Features Of The Modern City As An Urbanized Form Of Municipal Formation	
<i>Тарасов С.Ю., Азарков А.П.</i>	
Экономическая сущность территориальных финансов и их роль в региональном хозяйстве и региональной экономике	82
<i>Semyon Yu. Tarasov, Anatoly P. Agarkov</i>	
The Economic Essence Of Territorial Finance And Its Role In The Regional Economy And Regional Economy	
<i>Тарасов С.Ю., Симонова М.В.</i>	
Управление социально-экономическим развитием муниципального образования	86
<i>Semyon Yu. Tarasov, Marina V. Simonova</i>	
Management Of Socio-Economic Development Of The Municipality	
<i>Шихов Б.В.</i>	
Кадровый резерв на муниципальной службе как технология кадровой работы	92
<i>Boris V. Shikhov</i>	
Personnel Reserve In The Municipal Service As A Technology Of Personnel Work	
<i>Шихов Б.В., Чурин В.В.</i>	
Проблемы формирования кадрового резерва в органах местного самоуправления	96
<i>Boris V. Shikhov, Vladimir V. Churin</i>	
Problems Of Formation Of The Personnel Reserve In Local Self-Government Bodies	
<i>Якубовский К.В., Бор В.Н.</i>	
Государственные институты и патриотическое воспитание молодежи	100
<i>Kirill V. Yakubovsky, Valeria N. Bor</i>	
Development Of Cultural Heritage As A Part Of State Policy In The Russian Federation	
<i>Якубовский К.В., Столяров Н.Н.</i>	
Развитие культурного наследия как часть государственной политики в РФ	106
<i>Kirill V. Yakubovsky, Nikolay N. Stolyarov</i>	
Development Of Cultural Heritage As A Part Of State Policy In The Russian Federation	

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Ашыров Д., Барышова Ю.Н.

Система кадрового обеспечения муниципального управления 112

Ashirov Dovgan, Yulia N. Baryshova

The System Of Personnel Support Of Municipal Administration

Ашыров Д.

Нормативные основы кадрового обеспечения на государственное
службе 116

Ashirov Dovgan

Normative Bases Of Personnel Support In The Civil Service

Баранова Т.С., Жаркова С.Л.

Современные технологии подбора персонала в организацию 120

Tatyana S. Baranova, Svetlana L. Zharkova

Modern Technologies Of Personnel Selection In The Organization

Баранова Т.С.

Способ оценки и источники подбора персонала 124

Tatyana S. Baranova

The Method Of Evaluation And Sources Of Recruitment

Гавриленко Н.С., Терехова-Пушная Д.В.

Факторы и риски мотивации персонала в управлении человеческими
ресурсами 128

Nikolay S. Gavrilenko, Diana V. Terekhova-Pushnaya

Factors And Risks Of Personnel Motivation In Human Resources Management
Of The Organization

Опатовский Я.Л., Тагирова М.А.

Задачи, этапы и возможности формирования эффективного кадрового
резерва в организации 140

Yakov L. Opatovsky, Marina A. Tagirova

Tasks, Stages And Opportunities Of Forming An Effective Personnel Reserve
In The Organization

Петров Д.И., Никишина О.Ю.

Разработка рекомендаций по совершенствованию условий, режима
и дисциплины труда персонала в организации 146

Daniil I. Petrov, Olga Yu. Nikishina,

Development Of Recommendations For Improving The Conditions, Regime
And Discipline Of Personnel In The Organization

Шестимерова Л.П.

Маркетинг персонала в современных организациях 152

Lyubov P. Shestimerova

Personnel Marketing In Modern Organizations

Шестимерова Л.П., Егорова С.К.

Методика определения стилей руководства 156

ФИНАНСОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

- Алтынникова Р.К.*
Потребительское кредитование в России проблемы и пути решения 162
Roza K. Altynnikova
Consumer Lending In Russia: Problems And Ways Of Solution
- Алтынникова Р.К., Богданова Н.А.*
Методология анализа потребительского кредитования 167
Roza K. Altynnikova, Natalia A. Bogdanova
Methods Of Analysis Of Consumer Lending
- Амаханов Е.В., Железнякова Е.А.*
Управление финансовыми потоками организации 173
Egor V. Amakhanov, Elena A. Zheleznyakova
Financial Flow Management Of The Organization
- Амаханова Ю.В.*
Кредитный риск и основные методы управления кредитными
рисками банков 178
Julia V. Amakhanova
Credit Risk And The Main Methods Of Credit Risk Management Of Banks
- Амаханова Ю.В., Чибисов О.В.*
Исследование существующих тенденций управления
корпоративными финансами в организациях 184
Julia V. Amakhanova, Oleg V. Chibisov
Identification Of New Trends Corporate Finance Management In
Organizations
- Аннакулиев Х.С., Голиков С.А.*
Управление финансовой устойчивостью организации в условиях
пандемии 190
Khemra S. Annakulyev, Sergey A. Golikov
Managing The Financial Stability Of An Organization In The Context Of A
Pandemic
- Аннакулиева С.Ч., Коровин Ю.И.*
Управление финансовыми потоками организации в условиях
пандемии COVID-19 193
Sulgun Ch. Annakulyeva, Yuri I. Korovin
Managing The Financial Flows Of An Organization In The Context
Of The Covid-19 Pandemic

Буцких А.Е. Ценовые стратегии предприятия классификация и эмпирический анализ	196
<i>Anton E. Butskikh</i> Enterprise Pricing Strategies: Classification And Empirical Analysis	
Буцких А.Е., Чибисова Е. Методические подходы к анализу и оценке конкурентоспособности предприятия	200
<i>Anton E. Butskikh, Elena Chibisova</i> Methodological Approaches To The Analysis And Evaluation Of The Competitiveness Of The Enterprise	
Гаврилина М.А., Бордоусов О.В. Процесс формирования финансовой стратегии	208
<i>Milena A. Gavrilina, Oleg V. Bordousov,</i> The Process Of Forming A Financial Strategy	
Гаврилина М.А. Роль стратегического плана в развитии организации	210
<i>Milena A. Gavrilina</i> The Role Of The Strategic Plan In The Development Of The Organization	
Доан Тхи Фьонг Нга Факторы стимулирования инновационной активности и нововведений на предприятии	215
<i>Doan Thi Phuong Nga</i> Factors Of Stimulating Innovation Activity And Innovations In The Enterprise	
Доан Тхи Фьонг Нга, Сподах Г.Г. Управление инновационными проектами в России	218
<i>Doan Thi Phuong Nga, Grigory G. Spodakh</i> Management Of Innovative Projects In Russia	
Емельянов А.П. План антикризисных мероприятий и работка сценария антикризисной стратегии	224
<i>Alexander P. Emelyanov</i> Anti-Crisis Action Plan And Revision Of The Anti-Crisis Strategy Scenario	
Емельянов А.П., Терехова-Пушная Д.В. Антикризисное управление и разработка бизнес-стратегии организации в условиях кризиса	229
<i>Alexander P. Emelyanov, Diana V. Terekhova-Pushnaya</i> Crisis Management And Development Of An Organization's Business Strategy In A Crisis	

- Перов Р.С., Васильева И.Н.**
 Российская практика управления оборотными активами организаций 235
Roman S. Perov, Irina N. Vasilyeva,
 Russian Practice Of Managing Current Assets Of Organizations
- Перов Р.С., Железнякова Е.А.**
 Методы управления оборотными активами и анализ эффективности
 их использования 239
Roman S. Perov, Elena A. Zheleznyakova,
 Methods Of Managing Current Assets And Analyzing The Effectiveness
 Of Their Use
- Сигунова Ю.Р., Шумилов А.С.**
 Методологические основы анализа финансовой устойчивости 242
Yulia R. Sigunova, Anatoly S. Shumilov
 Methodological Foundations Of Financial Stability Analysis
- Фам Тхи Лиен**
 Особенности финансового планирования прибыли в организации
 и резервы ее роста 249
Pham Thi Lien
 Features Of Financial Planning Of Profit In The Organization And Reserves
 Of Its Growth
- Фам Тхи Лиен, Шумилов А.С.**
 Методика проведения оценки финансовых результатов предприятия 254
Pham Thi Lien, Anatoly S. Shumilov
 Methodology For Assessing The Financial Results Of The Enterprise
- Цыпкина Ю.С., Агарков А.П.**
 Регулирование инвестиционной деятельности как фактор
 повышения конкурентоспособности 259
Yulia S. Tsyapkina, Anatoly P. Agarkov
 Regulation Of Investment Activity As A Factor Of Increasing The
 Competitiveness Of The Russian Economy
- Цыпкина Ю.С., Ярощук А.В.**
 Инвестирование и стратегия инвестиционной политики организации 263
Yulia S. Tsyapkina, Anatoly B. Yaroshchuk
 Nvestment And Strategy Of The Organization's Investment Policy

СПОРТ

- Крупецкий А.В., Нечувиллин С.Б.**
 Анализ недооцененных навыков в борьбе 269
Artem V. Krupetsky, Sergei B. Nechuvilin
 Analysis Of Underestimated Wrestling Skills

Андреев Александр Алексеевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА КАК ФАКТОР УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы стимулирования труда, условия труда муниципальных служащих.

Ключевые слова: труд, мотивация, стимулирование, местное самоуправление

Alexander A. Andreev
Master's degree student
of the Moscow International Academy

THE SYSTEM OF MOTIVATION AND STIMULATION OF WORK AS A FACTOR OF JOB SATISFACTION

Abstract. The article deals with the issues of labor incentives, working conditions of municipal employees

Keywords: labor, motivation, stimulation, local self-government

На современном этапе управления учреждениями все большее значение приобретают мотивационные аспекты в использовании главного производственного ресурса – трудового резерва.

Трудовой резерв является важной составляющей резерва учреждения, как характеризует возможности учреждения в достижении его целей. К тому же особое значение приобретает конкурентноспособность трудового резерва и прямая заинтересованность руководства учреждения в том, чтобы способствовать становлению творческого типа работника, органично включенного в систему конкурентных отношений [1, с. 18].

Согласование интересов учреждения и работников позволит определить четкую группу мотиваторов, которые в будущем будут выполнять функцию побудительных и определять основы поведения работников при достижении поставленных целей. Наиболее оптимальными с точки зрения влияния на трудовое поведение персонала оказывают следующие группы мотиваторов: материальные мотиваторы, профессиональные мотиваторы, личные мотиваторы и психофизиологические мотиваторы.

Материальные мотиваторы (уровень оплаты труда, поощрения, надбавки) и профессиональные (уровень образования, профессиональные навыки, стаж работы, самообразование) хотя и отнесены к разным группам, однако тесно связаны между собой. Недостаточно высокий уровень оплаты труда занятых работников в учреждениях, влияют дестимулирующим образом на формирование мотивацион-

ных установок трудового резерва, нацеленного на повышение образовательного уровня. Однако, несмотря на определенные негативные тенденции, значительная часть работников (преимущественно молодежной группы) мотивирована на систематическое повышение уровня своего образования с целью получения более высокооплачиваемой работы.

Среди личностных мотиваторов особое место занимают компетентность, ответственность, предприимчивость и инициативность, ведь в современных условиях сочетание именно названных составляющих может в значительной степени повлиять на формирование трудового резерва, способного генерировать новые идеи под влиянием внутренних побудительных мотивов к самовыражению, реализации собственных возможностей. Новые условия хозяйствования и управления в первую очередь направлены на борьбу с инертностью менталитета, психологии иждивенца и пассивностью работника [2, стр. 16].

Психофизиологическим факторам воздействия на персонал (здравоохранение, охрана труда, моральный климат в коллективе, льготы, конфликтогенность коллектива) в организациях отводится роль амортизатора, способного уменьшить при необходимости социальное напряжение, обеспечить целостность коллектива и реализацию трудового резерва.

Еще одним звеном возникновения значительного влияния на систему мотиваторов являются ценностные ориентации трудового резерва, характеризующие личные стремления и потребности работников, которые не совпадают (полностью или частично) с общими целями развития учреждения.

Ценностные ориентации является определяющим фактором человеческого поведения, поскольку характеризуют направленность личности на те или иные общественные ценности [3, стр. 141].

При использовании трудового резерва учреждения важным считается совпадение ценностных ориентаций работников при как можно большем количестве признаков, что позволяет сблизить индивидуальные и общие интересы работников. Эффектом от такого сближения ценностных ориентаций будет усиление синергетического воздействия в случае возникновения каких-либо сложностей при выполнении производственных задач.

Когда интересы работника идут вразрез с целями учреждения, может возникнуть спорная ситуация, что спровоцирует демотивирующее действие, которое будет проявляться в отказе работника работать в направлении достижения поставленных целей. С учетом структуры мотиваторов, их содержательного наполнения и сферы влияния можно сформировать мотивационный механизм использования трудового резерва. Использование этого механизма с учетом особенностей деятельности того или иного учреждения будет способствовать поиску путей эффективного использования своего трудового резерва [1].

Цели системы управления карьерным процессом должны вытекать из общих целей системы управления персоналом, но вместе с этим иметь специфику данной сферы деятельности организации в области управления человеческими ресурсами. Механизм развития карьеры сотрудников может формироваться из простых программ в виде обучения и более детализированных консультационных услуг

по совершенствованию дальнейших планов продвижения по карьерной лестнице. Данные программы при рациональном подходе не требуют больших затрат, хотя и способны оказать существенное мотивирующее воздействие.

Ключевыми элементами механизма карьерного развития сотрудников выступают средства и методы влияния на процесс их профессионального роста. К ним следует отнести такие кадровые технологии, как ежегодное оценивание, обучение (подготовка, переподготовка, повышение квалификации), работа с кадровым резервом, проведение конкурсов, стажировки, мотивация сотрудников и др. Важное место также занимают технологии постоянного изучения содержания, характера и условий труда работников с целью решения проблем организационного развития: своевременного изменения структуры, штата, коррекции профессионально-квалификационных требований [2].

План развития карьеры – это базовый фактор усилий по развитию сотрудника. Важным стимулирующим фактором профессионального развития может стать система управления карьерой работника – от приема на работу и до увольнения. По убеждению многих в управление карьерой включает:

- планирование индивидуальной карьеры работников (получение профессиональных консультаций, создание рабочих групп планирования карьерного развития, предоставление помощи сотрудникам в планировании их саморазвития, выявление карьерного ресурса);

- общее планирование карьеры (анализ уровня развития кадров учреждения, в частности с помощью центров оценки резерва и развития, совместное планирование карьеры);

- организационные процессы (назначение на должности, планирование преемственности и непрерывности карьеры, рекламирование путей возможного развития, планирование потребностей в работниках, использование специальных схем быстрого повышения по службе для перспективных сотрудников).

Процессы управления карьерой способствуют повышению конкурентоспособности сотрудников и принуждают руководителей и подчиненных учиться совместно справляться с изменениями, которые происходят.

Успешность этих процессов во многом зависит и от организационной культуры, в частности от общности интересов работников и руководства, от того, разделяет руководство с подчиненными их восходящие принципы и ценностные приоритеты [3, стр. 91].

Удовлетворенность от работы представляет собой совокупную величину положительного эффекта от работы (например, чувства, которые индивид испытывает по отношению к своей работе).

Одним из основных факторов, влияющих на удовлетворенность трудом, является система поощрения работников.

К поощрениям относят следующие виды:

1) внутренние награды:

- чувство собственной компетенции;
- чувство личностного роста;
- личная ответственность и самостоятельность.

Внутренние награды возникают от внутреннего источника – самого человека – и важны сами по себе. Они способствуют внутреннему формированию индивида как работника, помогают и закрепляют олицетворение работника с организацией;

2) внешние награды:

- оплата;
- признание и уважение коллег;
- продвижение по службе.

Внешние награды непосредственно связаны с результатом деятельности.

Требования к эффективной системе поощрения включают в себя следующие компоненты:

– система поощрения должна предоставлять сотруднику достаточное вознаграждение для удовлетворения его основных потребностей в питании и безопасности; в противном случае вряд ли стоит ожидать от работника больших усилий производственного характера;

– система поощрений должна быть гибкой в отношении индивида, учитывать индивидуальность, личность работника; иначе могут возникнуть разногласия между ожиданиями работника и требованиями работы, в результате чего страдает производительный труд;

– система вознаграждений должна обеспечить психологический комфорт индивиду в рамках организации. Индивид должен ощущать себя полноправным членом коллектива.

Система вознаграждения выполняет следующий ряд функций:

– обеспечение членства: наем новых работников и удержание квалифицированных кадров;

– обеспечение выхода работников на работу, борьба с абсентеизмом – уклонением от работы;

– обеспечение качественного (эффективного) выполнения работы в соответствии с определенным кругом обязанностей.

Основой построения тарифной системы является уровень минимальной оплаты труда, который устанавливается законодательно Правительством РФ. Минимальная заработная плата – гарантируемый правительством минимальный размер оплаты за неквалифицированный труд простого уровня – определяет размер часовой тарифной ставки первого разряда. Последующие разряды тарифицируются исходя из тарифных коэффициентов.

Например, в бюджетных организациях России применяется Единая тарифная сетка, включающая 18 разрядов. Тарифы, разряды работ и требования к работникам указываются в тарифно-квалификационных справочниках. Тарифные коэффициенты, определяющие уровень оплаты разных разрядов, учитывают сложность выполняемых работ, надбавки и доплаты за неблагоприятные условия труда, за работу сверхурочно или в праздничные дни, а также региональные показатели, которые формируются в зависимости от местоположения, условий жизни и труда сотрудников организации [2, стр. 77].

Повременная оплата труда предусматривает выплату заработной платы в зависимости от числа человеко-часов (человеко-дней), отработанных индиви-

дом. При сдельной форме оплаты работнику выплачивается вознаграждение за результат – объем произведенной продукции или оказанных услуг. Повременная оплата, как правило, оценивает индивидуальный вклад человека, а сдельная форма может быть, как индивидуальной, так и коллективной. При коллективной форме оплата производится по результатам деятельности коллектива работников при выполнении таких работ, которые невозможно осуществить одному человеку [3, стр. 107].

Дополнительные меры стимулирования труда предлагают сотруднику дополнительное вознаграждение за особые достижения, за приобретение новых знаний и новых компетенций. К дополнительным мерам относятся премия, надбавки, доплаты, компенсации, бонусы. Эти меры могут быть как регулярными (например, надбавки раз в месяц), так и периодическими, но нерегулярными (например, премия по итогам года). Они могут применяться для стимулирования и лично работника и всего трудового коллектива [1, стр. 102].

Важную роль в поддержании высокой мотивации труда играет социальный пакет – набор социальных выплат и льгот. Социальные программы могут включать в себя как дополнительные денежные выплаты – помощь (субсидии) малообеспеченным или многодетным семьям, так и не денежные льготы: бесплатное служебное жилье, бесплатное питание на работе, бесплатные путевки в дома отдыха, предоставление медицинского обслуживания работнику и членам его семьи, детские сады и школы для детей сотрудников. В социальный пакет входит часто и будущая пенсия работника [3, стр. 42].

Список использованных источников

1. Пикулин А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. – М.: ЮНИТИ, 2017. – 307 с.
2. Кутафин О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. – М.: Проспект, 2017. – 355 с.
3. Ноздрачева А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. – М.: Юрайт, 2017. – 314 с.

Андреев Александр Алексеевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Тихомирова Вера Алексеевна,
канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы оплаты труда и стимулирования на муниципальной службе.

Ключевые слова: труд, мотивация, стимулирование, местное самоуправление

Vera A. Tikhomirova,
Ph. D. in Economics, associate Professor of the Department of Economics,
management and marketing, Moscow International Academy
Alexander A. Andreev,
Master's degree student of the Moscow
International Academy

ORGANIZATION OF REMUNERATION AND METHODS OF STIMULATING THE WORK OF MUNICIPAL EMPLOYEES

Abstract. The article deals with the issues of remuneration and incentives in the municipal service

Keywords: labor, motivation, stimulation, local self-government

Оценка служебной деятельности государственного служащего основывается на его соответствии квалификационным требованиям по замещаемой государственной должности, определении его участия в решении поставленных перед соответствующим подразделением (государственным органом) задач, сложности выполняемой им работы, ее результативности. При этом должны учитываться профессиональные знания государственного служащего, опыт работы, повышение квалификации и переподготовка, а также в отношении соответствующей группы должностей организаторские способности [1, стр. 130].

В условиях правильной организации работы государственной администрации карьера (продвижение по службе) работника, прежде всего, зависит от его добросовестности, квалификации, идейной зрелости и личных качеств.

Организация оплаты труда государственных (муниципальных) служащих – это меры, принимаемые руководителем учреждения и уполномоченными на то сотрудниками для достижения баланса между производительностью труда и его оплатой.

Прежде чем разрабатывать систему, на которую будет опираться ключевая мотивирующая сила, следует усвоить основы. Принципы оплаты труда выводятся из норм права и фундаментальных экономических законов. Наиболее распространенные из них:

1. Зарплата должна расти пропорционально эффективности труда.
2. Производительность должна опережать по темпам роста увеличение оплаты.
3. При назначении зарплаты недопустима любого рода дискриминация.
4. Оплата труда должна рассчитываться с учетом не только затрат, но и его результатов.
5. Следует обеспечить материальную заинтересованность каждого работника в результатах деятельности его самого и организации в целом.
6. Рыночный фактор нельзя игнорировать. Соотношение спроса и предложения по трудоустройству неизбежно влияет на вознаграждение работающих.

Принципы организации оплаты труда постоянно трансформируются, но базовыми являются связь зарплаты с производительностью. Согласно современной теории управления, к организационным мероприятиям в этой сфере относятся:

1. Установление оптимальных форм и систем заработной платы.
2. Разработка системы тарификации или окладов.
3. Выбор оснований для выплат дополнительной части заработной платы.
4. Утверждение показателей, достижение которых необходимо для премирования.
5. Разработка мер по совершенствованию нормирования труда.

Все действия должны опираться на действующее трудовое законодательство и вести к достижению единой цели. Имеется в виду снижение зарплатной доли в структуре затрат без ущерба для трудящихся. Ключевые организационные элементы – виды и формы зарплаты. Организация заработной платы заключается в достижении баланса между следующими компонентами:

- основным окладом (ставка);
- надбавками и компенсационными выплатами;
- премиями за достижение намеченных результатов или перевыполнение плана;
- премиями;
- материальной помощи сотрудникам.

Отдельные аспекты применения смешанной системы. Она дает шанс одновременно и увеличить трудовую отдачу, и стимулировать сотрудников:

1. Комиссионная система связывает их доходы напрямую с результатами всей организации.
2. Плавающие оклады мотивируют повышать личный вклад в общее дело.
3. Дилерская схема предоставляет возможность зарабатывать каждому по личным возможностям.

Поэтому смешанный подход считается наиболее эффективным в плане мотивации.

Отдельного внимания в системе вознаграждения за труд заслуживает аккордная система оплаты труда.

Аккордная система оплаты труда – это установление вознаграждения за трудовую деятельность группы людей и распределение его в соответствии с личным вкладом каждого.

Рассмотрим, как такой подход используется на практике. Установление расценок за определенный объем работ и временных рамок на его выполнение оговаривается с трудовым коллективом заранее: аккордная система оплаты труда характеризуется тем, что работать по этой системе предстоит не одному человеку, а всему коллективу или его части (например, бригаде из более чем двух человек). Важно, что это специалисты разных уровней специализации и квалификации [2, стр. 32].

Когда устанавливается аккордная оплата труда, соблюдаются следующие условия:

- по взятому виду работ есть норматив трудозатрат;
- сроки на их выполнение строго регламентированы;
- объем работ нельзя изменить;
- ни час деятельности, ни ее результаты не являются учетными единицами.

Целесообразно ставить аккордные задания при отработке нового технологического процесса или в условиях аврала.

Плюсов у внедрения подобной системы больше, чем минусов. В первую очередь, это осведомленность работников о выплатах за конкретное задание. Они точно знают, что такое аккордно-премиальная оплата труда, сколько они получат в итоге, и по завершении работ не предъявляют претензий [3, стр. 102].

Преимущества аккордной оплаты:

1. Высокая мотивация. Распределение дохода чаще всего зависит от личного вклада. И здесь появляется возможность заработать не просто больше, но и больше, чем это сделали коллеги.
2. Соблюдение временных границ. Обычно за их нарушение устанавливаются штрафные санкции. По этой причине работники заинтересованы в выполнении нормы.
3. Повышение производительности труда. Работодатели отмечают, что применение такой схемы выплат приносит ощутимую выгоду.
4. Возможность выполнять работу в условиях жестких дедлайнов. Для этих целей и используют аккорды.

К минусам относят сложности с распределением денежных средств и планированием фонда оплаты труда.

Таким образом, аккордная заработная плата мотивирует подсобников усерднее помогать мастерам, чтобы заработать большую часть денег.

Для регулирования трудовых отношений разрабатывается Положение о премировании сотрудников.

Положение о премировании сотрудников – это локальный нормативный документ, который разрабатывается в целях определения порядка и условия назначения премии: денежного вознаграждения за определенные результаты или к какому-либо событию, за определенный период.

Премия – это вид поощрительных выплат; она является частью заработной платы, помимо оклада и компенсационных выплат. Бывают текущими (постоянными, за выполнение определенного объема работ, указанного в трудовом контракте, качественно) и единовременными, разовыми, за особые достижения. Также их назначают к определенной дате, событию, без привязки к результатам труда.

Процедура состоит из следующих этапов:

1. Подведение итогов работы (установление результатов), определение конкретного события или окончания какого-либо периода для текущих премий.
2. Составление служебной записки непосредственным руководителем работника (их группы).
3. Получение визы начальника.
4. Разработка приказа.
5. Подписание приказа начальником.
6. Ознакомление с приказом сотрудников под подпись.
7. Выдача.

Приступая к разработке такого локального нормативного акта, необходимо стараться, чтобы он отражал реальное состояние дел в организации, а не был чистой формальностью. Разработка положения о премировании в организации начинается с определения целей принятия такого документа. Документ состоит из следующих частей:

- вводная часть: цели, виды премий в организации, распространение;
- условия назначения;
- порядок назначения и утверждения;
- размеры;
- заключительная часть: порядок ознакомления, вступления в силу.

Эти части разрешено совмещать или видоизменять, дополнять другими по необходимости.

Виды премий устанавливаются в конкретном учреждении (организации). На практике часто используются следующие:

- единовременные;
- текущие;
- к определенному событию.

Источник выплат включают в положение о премиях и стимулирующих выплатах, им чаще всего выступает фонд оплаты труда. Размеры указываются как в твердой сумме, так и в процентах к заработку. Последний вариант используется чаще для текущих, первый – для единовременных, разовых.

Порядок утверждения, начисления и выплаты разрабатывается при составлении локальных нормативных актов (ЛНА) и отражает практику, вводимую в организации. Обязательно укажите, в чем отличие текущих и единовременных премий, что текущие назначаются за определенный период, например, при выполнении установленных показателей, а разовые – за особые достижения в работе.

Обычно основанием является служебная записка непосредственного руководителя, выплата всегда утверждается приказом. С приказом сотрудников знакомят

под подпись. Начисления и выплата производятся бухгалтерией исходя из порядка и приказа. Все эти этапы необходимо отразить и прописать [2, стр. 110].

Выше изложенное позволяет сделать вывод, что одним из основных факторов, влияющим на удовлетворенность трудом, является система стимулирования труда. Вознаграждение работников за труд представляет собой все формы в виде вознаграждений и выплат.

В системе управления трудовой мотивацией государственных служащих необходимо учитывать мотивы социально-психологической направленности (укреплять чувство причастности к организации, подтверждать значимость каждого государственного служащего, формировать межличностные коммуникативные связи), содействовать и проявлению творческой самостоятельности специалистов.

Проблема мотивации труда на государственной службе сводится к тому, что заработная плата государственных служащих невысокая и жестко регламентирована. В этой ситуации одним из возможных способов повышения мотивации государственных служащих являются немонетарные методы [1, стр. 112].

Существует несколько зарекомендовавших себя способов немонетарного стимулирования работников: поздравления сотрудников с днем рождения и вручение подарков; организация различных образовательных процессов, спортивных соревнований, корпоративных праздников с учетом пожеланий персонала; награждение различными грамотами; размещение на доске почета фотографий лучших работников; вручение памятных сувениров, ценных подарков и прочее. Дополнительным методом формирования мотивации у госслужащего является профессиональный рост.

Список использованных источников

1. Овсянко Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. – М.: НОРМА, 2018. – 334 с.
2. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. – М.: Экономика, 2018. – 387 с.
3. Пикулин А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. – М.: ЮНИТИ, 2017. – 307 с.

Велесь Игорь Олегович,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ И ПРАКТИКА
ПРИМЕНЕНИЯ МОДЕЛИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ
В СУБЪЕКТАХ РФ**

Аннотация. В статье рассмотрены современные тренды развития местного самоуправления в Российской Федерации, рожденные глобальными вызовами общественного развития. Выявлены положительные тенденции и определены проблемные зоны в развитии местного самоуправления, появившиеся в результате государственного правового регулирования полномочий местного самоуправления: их содержания, разграничения, передачи, перераспределения.

Ключевые слова: вопросы местного значения, местное самоуправление, муниципальное образование, отдельные государственные полномочия, полномочия местного самоуправления, передача полномочий, перераспределение полномочий, разделение полномочий

Igor O. Veles
Master's degree student of the Moscow
International Academy

**CURRENT TRENDS IN THE DEVELOPMENT AND PRACTICE
OF APPLYING THE MODEL OF MUNICIPAL MANAGEMENT
IN THE SUBJECTS OF THE RUSSIAN FEDERATION**

Abstract. The article examines the current trends in the development of local self-government in the Russian Federation, born of global challenges of social development. Positive trends are identified and problem areas in the development of local self-government that have emerged as a result of the state legal regulation of the powers of local self-government: their content, differentiation, transfer, and redistribution.

Keywords: issues of local significance, local self-government, municipal formation, separate state powers, powers of local self-government, transfer of powers, redistribution of powers, division of powers

Актуальность исследования определяется тем, что местному самоуправлению, как важному общественно-политическому институту, отводится определяющая роль в реализации одной из главных задач современности – соединения в единое целое интересов государства, общества, личности, на уровне каждой отдельно взятой личности осуществлять гармонизацию прав и свобод человека и гражданина с интересами государства и общества. Одной из современных тенденций развития выступает совершенствование структур и деятельности органов

муниципального управления – замена вертикальных административных структур на горизонтальную сеть автономных муниципальных организаций, имеющих определенные полномочия. При этом используются новые методы: контрактное управление, внутренний и внешний аудит, консалтинг и др. [2].

В муниципальном управлении происходит дальнейшее разделение функции формирования политики, которая концентрируется в одних органах, и функции ее исполнения, которая может возлагаться на различные муниципальные организации. В управление все шире внедряются механизмы рыночных отношений и современные методы менеджмента, используемые в частных компаниях, такие как маркетинг, логистика и др.

В деятельности муниципальных органов основной упор делается на развитие аналитических, прогностических, контрольных и оценочных функций, а также на повышение качества подготовки и принятия решений.

Происходит постепенный переход от частных показателей деятельности муниципальных органов, таких как «экономия, эффективность, результативность», к новым глобальным категориям «мониторинг и диагноз проблем, разработка новой политики, ее развитие и реализация» [3].

При разработке стратегий, программ и проектов следует учитывать, что их реализация проходит в период проведения общероссийской административной реформы и дальнейшего перераспределения полномочий между федеральным, региональным и муниципальным уровнями власти, в результате чего не прогнозируется увеличение административного, финансового и имущественного ресурсов муниципальных образований. В связи с этим одной из тенденций развития муниципального управления становится налаживание устойчивого, доверительного и взаимовыгодного партнерства администрации муниципального образования, жителей и бизнес-структур по решению задач нормального функционирования и развития муниципалитетов. Особая роль в этом принадлежит формированию дееспособных структур самоорганизации населения как альтернативы социальным мотивациям «временного проживания» [5].

В условиях недостаточности финансовых средств местных бюджетов для выполнения законодательно установленных полномочий местные органы власти осуществляют поиск дополнительных источников финансирования предоставления определенных видов услуг путем привлечения организаций частного сектора. Согласно критериям – источник оплаты и сектор предоставления услуг – выделяются три группы муниципальных услуг:

- частные, которые оплачиваются исключительно потребителем и предоставляются организациями частного или общественного секторов;
- общественные, которые финансируются местным бюджетом и предоставляются муниципальными предприятиями и учреждениями;
- смешанные, которые могут финансироваться в разных пропорциях потребителями, государственным и местным бюджетами и предоставляются в зависимости от особенностей конкретного типа услуги, политики государства и местных органов власти всеми секторами экономики, как по отдельности, так и в различных сочетаниях.

Органы местного самоуправления привлекают частный сектор к производству конкретного вида муниципальных услуг, что способствует более эффективному их предоставлению и снижению финансовой нагрузки на местный бюджет. Очевидно, что к предоставлению общественных услуг нерационально привлечение структур частного сектора, а смешанные муниципальные услуги могут эффективно предоставляться на основе взаимодействия частного сектора и муниципально-го [5].

Ключевыми принципами взаимовыгодного партнерства администрации муниципалитета, жителей и бизнес-структур выступают:

- совместное финансирование проектов;
- прозрачная система отбора проектов;
- глубокая предварительная проработка проектов.

В этом случае муниципалитет:

- разрабатывает проекты (возможно, с участием частных инвесторов);
- защищает свои проекты на заседаниях конкурсной комиссии;
- исправляет недостатки при условном одобрении;
- организует выполнение проекта;
- готовит и передает региону отчетность по проекту.

Преимущества доверительного и взаимовыгодного партнерства администрации муниципалитета, жителей и бизнес-структур состоят в следующем:

- уменьшаются возможности субъективного распределения регионом субсидий и т.п., выделяемых муниципалитетам;
- муниципальные власти будут более ориентированы на проработку проектов, а не на примитивное лоббирование и конфликты;
- снижаются возможности муниципальных властей по популистскому обвинению краевого руководства во всех своих проблемах, так как появляется аргументированное возражение – готовьте проекты и выигрывайте конкурсы;
- более эффективно и прозрачно распределяются бюджетные средства [6].

При этом, как показывает практика, муниципалитетами недооценивается возможность реализации проектов развития муниципальных образований на условиях:

- межмуниципального сотрудничества, на основе которого объединение различных видов ресурсов позволяет оптимизировать механизм решения вопросов местного значения, а также повысить эффективность деятельности органов местного самоуправления;
- широко развитой в некоторых зарубежных странах практики реализации крупных социальных проектов на уровне местного сообщества с применением инструментов государственного займа у населения и участием крупных компаний, бизнес-структур, осуществляющих деятельность на данной территории.

Одной из тенденций развития муниципального управления является создание информационно-аналитической службы муниципального образования, которая призвана предварительно выявить ценность наличной информации, ее глубину и содержательность, степень отражения реальных процессов, для воздействия на которые предназначено определенное управленческое решение. Обеспечение до-

статочной по объему и качественной информацией предохраняет руководителей муниципального образования от существенных ошибок.

Знания только отдельных фактов недостаточно для принятия и реализации управленческих решений на уровне муниципалитетов. При этом речь идет об объективной информации не только о внешних признаках происходящих процессов, но и об их сущности. Поэтому переработка информации включает не просто сбор данных, но и грамотное использование аналитических моделей: структурной, динамической, типологической, факторной, социально-технологической.

Хорошо организованная информационно-аналитическая служба имеет не только осведомительную, но и предупредительную, превентивную функцию. Если руководитель принимает неправильное решение, она должна отметить величину ошибки принятого решения, зафиксировать степень неоптимальности, т.е. содействовать совершенствованию службы управления.

Более того, в настоящее время актуализируется значение принципа опережающего информационного обеспечения решений. Следовательно, информационно-аналитическая служба муниципального образования должна не только обеспечивать информацией соответствующие требования, но заранее, до поступления заявок, давать необходимые сведения, предвидя возникновение потребности в них.

Следующей тенденцией развития муниципального управления выступает создание региональных и общероссийских ассоциаций.

Муниципалитеты не могут и не должны действовать «в одиночку». Необходима консолидация центра и муниципалитетов путем создания региональных и общероссийских ассоциаций для оперативного решения как федеральных, так и муниципальных проблем. Таким образом, идет формирование особой, инновационной среды муниципалитетов, которая станет каркасом новой экономики России.

Таким образом, современными тенденциями развития процесса муниципального управления выступают: муниципальное стратегическое планирование; совершенствование структур и деятельности органов муниципального управления; разработка муниципальных стратегий, целевых программ развития, инвестиционных проектов; налаживание устойчивого, доверительного и взаимовыгодного партнерства администрации муниципалитета, жителей и бизнес-структур; создание информационно-аналитической службы муниципального образования; создание региональных и общероссийских ассоциаций.

Список использованных источников

1. Местное самоуправление и муниципальное управление / Под ред. А.С. Прудникова, М.С. Трофимова. – М.: Юнити, 2019. – 553 с.
2. Васильев А.А. Муниципальное управление и местное самоупр.: Сл. / А.А. Васильев. – М.: Инфра-М, 2019. – 256 с.
3. Иванов В.В. Государственное и муниципальное управление с использованием информационных технологий / В.В. Иванов, А.Н. Коробова. – М.: Инфра-М, 2018. – 222 с.

4. Кормишкина Л.А. Государственное и муниципальное управление: итоговая государственная аттестация студентов: Учебное пособие / Л.А. Кормишкина, А.Р. Еремин, Е.Г. Коваленко. – М.: Инфра-М, 2018. – 416 с.
5. Наумов С.Ю. Государственное и муниципальное управление: Учебное пособие / С.Ю. Наумов, Н.С. Гегедюш и др. – М.: Дашков и К, 2016. – 556 с.
6. Наумов С.Ю. Государственное и муниципальное управление: Учебное пособие / С.Ю. Наумов, Н.С. Гегедюш, М.М. Мокеев и др. – М.: Дашков и К, 2019. – 556 с.
7. Яновский В.В. Государственное и муниципальное управление. введение в специальность (для бакалавров) / В.В. Яновский, С.А. Кирсанов. – М.: КноРус, 2018. – 352 с.

Велесь Игорь Олегович,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Ярошук Анатолий Борисович,
докт. экон. н., профессор, доцент кафедры экономики, менеджмента и
маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. В статье рассматриваются теоретические аспекты взаимодействия органов власти с субъектами хозяйствования. Раскрыты черты и принципы такого взаимодействия.

Ключевые слова: государственные органы власти, бизнес, субъекты хозяйствования, предпринимательский потенциал

Igor O. Veles,
Master's degree student of the Moscow
International Academy
Anatoly B. Yaroshchuk,
Doctor of Economics, Professor of Economics, management and marketing of the
Moscow International Academy

INTERACTION OF STATE AUTHORITIES AND BUSINESS ENTITIES

Abstract. The article deals with the theoretical aspects of the interaction of government authorities with business entities. The features and principles of such interaction are revealed.

Keywords: state authorities, business, business entities, entrepreneurial potential

Актуальность исследования обусловлена тем, что развитие современной рыночной экономики невозможно без эффективного взаимодействия субъектов хозяйствования с органами государственной власти и управления. Их состояние может играть как положительную роль, выступая механизмом содействия и ускорения социально-экономического развития, является основной задачей государства, так и отрицательную роль, при которой содержание отношений «государство – бизнес» выступает механизмом торможения или даже угнетения общественного развития.

Развитие современной рыночной экономики невозможно без эффективного взаимодействия субъектов хозяйствования с органами государственной власти и управления. Их состояние может играть как положительную роль, выступая механизмом содействия и ускорения социально-экономического развития, являясь основной задачей государства, так и отрицательную роль, при которой содержание

отношений «государство – бизнес» выступает механизмом торможения или даже угнетения общественного развития [5].

Взаимодействие государственной власти и субъектов хозяйствования в рыночной экономике рассматривается как система общественных отношений между структурами политической и рыночной власти по поводу использования ими в своих специфических интересах всей совокупности экономических ресурсов общества.

Необходимость взаимодействия и сотрудничества государственной власти и рыночных субъектов хозяйствования усугубляется прогрессивным развитием общества и экономики, ростом степени обобществления производства [6].

Особенность взаимодействия субъектов хозяйствования, с одной стороны, государственной власти – с другой, заключается также в согласовании, своеобразной интеграции действий публичной и рыночной власти на основе консенсуса экономических интересов сторон с целью эффективной реализации специфических функций каждой из них, достижения их стратегических целей и решения задач тактического характера, в результате чего обеспечивается стабильность экономического и социального развития страны в целом. Содержание процесса взаимодействия находит свое отражение в разработке механизма функционирования и развития, отборе наиболее приемлемых форм и методов такого взаимодействия, конкретных технологий и их реализации.

Так, субъекты хозяйствования, имея в наличии собственные, заемные, арендованные, полученные в пользование и другие подконтрольные экономические ресурсы, осуществляют их эффективное комбинирование и выбор сферы использования, реализуя при этом свою основную производственную функцию – максимизацию прибыли. Они непосредственно заинтересованы в использовании того экономического (финансового, научно-технического, информационного), а также внешнего и внутреннего политического потенциала, которыми владеет государство. Эффективными средствами использования общественных экономических ресурсов в реализации частных интересов может быть рынок и конструктивный диалог между публичной властью и субъектами хозяйствования. Здесь стоит напомнить, что, реализуя свои цели, субъекты хозяйствования объективно, независимо от своей воли и желания выполняют целый ряд общественных функций, непосредственно совпадают с функциями государства. Таким образом, доля предпринимательского потенциала непосредственно «работает» не только на его собственные интересы, но и интересы всего общества [3].

Однако такие действия не должны снижать предпринимательскую активность субъектов хозяйствования, а наоборот, должны обеспечивать необходимый и достаточный коридор их экономической свободы. То есть основная цель конструктивного взаимодействия государственной власти и субъектов хозяйствования состоит в определении, с одной стороны, допустимого оптимума коридора экономической свободы, а с другой – максимального встраивания механизмов рыночного саморегулирования в структуры, осуществляющие реализацию функций государства.

Исходя из этого, можем выделить основные черты и принципы взаимодействия государственной власти и субъектов хозяйствования. К ним, прежде всего, относят:

- обеспечение баланса экономических интересов взаимодействующих сторон;
- легитимность субъектов взаимодействия;
- взаимную морально-этическую, а в определенных пределах – регламентированную соответствующим законодательством материальную, административную и судебную ответственность сторон;
- наличие эффективно действующего мотивационного механизма взаимодействия;
- эффективное использование всей совокупности экономических ресурсов национальной экономики с целью ее устойчивого роста и социального прогресса всего общества;
- сбалансированность действия механизмов рыночного саморегулирования и государственного влияния на функционирование и развитие экономических и социальных процессов [8].

Указанный перечень основных черт и принципов свидетельствует о том, что интервал взаимодействия властных и рыночных структур достаточно широк и многогранен, однако не идентичен всей системе отношений социально ориентированной рыночной экономики. Взаимодействие осуществляется в своеобразных пределах, которые определяются как «поле взаимодействия» рыночных и властных структур. Указанное «поле взаимодействия» вмещает экономическое, институциональное, организационно-правовое пространство, в рамках которого осуществляется взаимодействие субъектов хозяйствования с органами государственной власти.

В этом контексте важную роль играют правовые нормы, регламентирующие организационно-правовые, организационно-хозяйственные, имущественные, фискальные, трудовые и другие отношения. Организационно-правовая составляющая «поля взаимодействия» содержит механизм учета интересов рыночных структур в процессе формирования нормативно-правовой базы, в частности [3]:

- предпринимательской и хозяйственной базы в целом;
- регулирование отношений частной собственности, налогообложения предпринимательского капитала и доходов, внешнеэкономической деятельности, ценового механизма;
- лицензирование определенных видов предпринимательской деятельности.

Взаимодействие субъектов хозяйствования и государственной власти в хозяйственной сфере предусматривает, прежде всего, конструктивное участие рыночных структур в разработке и реализации государственной, финансовой, промышленной, структурной и внешнеэкономической политики. Важной составляющей является система закупок за счет средств государственной власти товаров и услуг у частного сектора национальной экономики с целью

удовлетворения соответствующих потребностей общенационального и местного значения. Так принятие государством решения о приобретении продукции существенно влияет на функционирование рынков товаров и услуг. Особенно это сказывается на тех рынках, где государство является единственным покупателем продукции – фундаментальных научных исследований, продукции для нужд национальной обороны и безопасности, социальных услуг и тому подобное.

Вышеуказанное свидетельствует о том, что в наиболее полной мере взаимодействие органов государственной власти и субъектов хозяйствования воплощается в их функциях. Так, анализ функций субъектов хозяйствования как носителя рыночной власти, а также государственных структур как носителей государственной власти показывает, что: одни функции совпадают с целями своего существования; вторые функции имеют противоположную направленность своего действия, то есть вступают в противоречие друг с другом; третьи дополняют друг друга в условиях рыночных провалов с одной стороны, и государства – с другой; четвертые осуществляются в разных плоскостях, то есть и не противоречат, и не дополняют, и не пересекаются друг с другом.

Несмотря на существенные различия целей и функций хозяйствующих субъектов и органов государственной власти, функции субъектов хозяйствования преимущественно имеют общественный характер, а потому в определенной степени совпадают с функциями государственной власти.

В то же время ряд функций последней представляет определенный интерес для субъектов хозяйствования. Так, формирования правовой базы и общественной атмосферы стимулируют предпринимательскую деятельность, защиту конкуренции, их законодательное закрепление, соответствуют первоочередным интересам субъектов хозяйствования. Со стороны субъектов хозяйствования существует также заинтересованность в осуществлении государством стабилизационной функции, поскольку стабилизация экономики выступает важнейшим условием обеспечения благоприятного предпринимательского климата.

Итак, имея множество моментов совпадения отдельных функций в одних случаях, прямой взаимной заинтересованности – в реализации других, публичная власть и предпринимательство по сути обречены на взаимодействие.

Список использованных источников

1. Аношкин А.Н. Возрождение и динамика развития малого бизнеса в России // *Соврем. конкуренция.* – 2017. – № 1. – С. 80–86.
2. Артемьев Н.В. Особенности малого бизнеса современной России // *Экономика образования.* – 2018. – № 5. – С. 105–110.
3. Гуляев Г.Ю. Проблемы и пути развития конкуренции в России // *Экономика и социум.* – 2019. – № 2-1. – С. 1465–1478.
4. Зябликова А.Ф. Современные особенности поддержки субъектов малого предпринимательства государством и крупным бизнесом (на примере банка ВТБ 24 (ПАО)) / А.Ф. Зябликова, В.П. Пфлюг // *Прогнозирование инновационного*

развития национальной экономики в рамках рационального природопользования : материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Пермь, 2020. – С. 57–71.

5. Колотовкин А.В. Влияние конкурентной среды на экономическое развитие предприятий малого и среднего бизнеса // Проблемы экономики. – 2018. – № 5. – С. 18–19.

6. Колотовкин А.В. Управление экономической устойчивостью предприятий малого и среднего бизнеса в конкурентной среде // Вестн. Гос. ун-та упр. – 2019. – № 12. – С. 90–95.

7. Кудаков А.С. Формирование конкурентной среды – необходимое условие развития предприятий малого и среднего бизнеса // Вестн. ЛГУ им. А.С. Пушкина. – 2020. – Т. 6, № 3. – С. 83–94.

8. Кузьмина Н.Л. Поддержка малого и среднего бизнеса как инструмент развития конкурентной среды потребительского рынка города // Новые технологии – нефтегазовому региону : материалы Всерос. с междунар. участием науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых. – Тюмень, 2017. – С. 306–309.

Ивкин Денис Сергеевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Артемов Сергей Николаевич,
докт..ист.н., профессор кафедры социально-гуманитарных и естественных
дисциплин ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИОРИТЕТОВ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы социально-экономического развития территорий РФ, основные тенденции и проблемы.

Ключевые слова: тенденции, муниципальное образование, управление, развитие, самоуправление

Denis S. Ivkin,
Master's degree student of the Moscow
International Academy
Sergey N. Artemov,
Doctor of history, Professor of social, humanitarian and natural sciences
of the Moscow International Academy

IMPLEMENTATION OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT PRIORITIES

Abstract. The article deals with the issues of socio-economic development of the territories of the Russian Federation, the main trends and problems.

Keywords: trends, municipal formation, management, development, self-government

Принадлежность муниципальных образований к единому экономическому, политическому, правовому пространству страны, подчинение общенациональной социально-экономической стратегии развития не исключают нормального диалога муниципального образования с региональной администрацией и с федеральным центром в межбюджетных отношениях, необходимости представлять и защищать экономические интересы города, а также конкуренции между городами за привлечение инвестиций и налогоплательщиков на свою территорию [1, стр. 55].

В этой связи первым условием состоятельности муниципального образования и эффективности стратегического планирования социально-экономического его развития служит осмысление и проекция применительно к местной специфике общей стратегии развития региона, реального состояния его экономики, его краткосрочной и среднесрочной экономической политики, а также (что очень важно) ее долгосрочных стратегических ориентиров [2, стр. 70].

Суть новой социально-экономической стратегии и стержень концепции реформирования муниципальных образований состоит в ее постепенном, поэтапном движении к российскому варианту общества постиндустриального типа с современными характеристиками качества жизни народа, созданием благоприятной среды его обитания, на основе формирования нового технологического способа производства и многоукладной, социально ориентированной, динамичной рыночной экономики при значительной роли как государства, так и местного самоуправления в ее трансформации и регулировании.

Главным ориентиром выбора приоритетов социально-экономического развития муниципального образования является качество жизни населения или отдельного человека.

Именно поэтому данный показатель интерпретируется нами как целевая функция стратегии развития. Ограниченность экономических ресурсов в развитии города – это фактор, который определяет взаимосвязь отдельных аспектов качества жизни населения, поскольку основные составляющие «конкурируют» друг с другом за выделение ресурсов. Вместе с тем институциональные ограничения не ставят в конкурентное положение отдельные параметры качества жизни населения. Этот аспект особенно важен для современных транзитивных (неопределенных) условий экономического и социально-политического развития муниципальных образований, регионов и России в целом. Поэтому необходим системный подход к разработке законодательных и других нормативных актов, адекватных рыночной экономике и охватывающих все секторы экономики [3, стр. 101].

Поскольку качество жизни является главным ориентиром в стратегии социально-экономического развития муниципальных образований, постольку его содержание определяет основные направления планирования и прогнозирования.

Для разработки стратегии социально-экономического развития города необходимо определиться с теми принципиальными установками, которые могут составить фундамент этой работы. К числу таких установок мы относим следующие:

Во-первых, соотношение текущих проблем социально-экономической политики развития города и ориентиров на формирование постиндустриального общества в стране и регионах, что на первом этапе неизбежно скажется на задачах экономического роста и социального благополучия.

Но кратко- и среднесрочное планирование не должно терять свою ориентацию в параметрах долгосрочной стратегии социально-экономического развития города [1, стр. 48].

Во-вторых, в стратегии развития традиционных для города предприятий машиностроения, организаций социальной инфраструктуры и других отраслей необходимо особо выделять инновационные проекты, реализация которых связана с переходом к высоким технологиям с производством продукции с большой конкурентоспособностью.

В-третьих, требуют внимательного анализа возможности города в формировании и развитии новых наукоемких производств с опорой на наличный научный и интеллектуальный потенциал муниципального образования. Это тем более важно, что город не богат природными, топливно-сырьевыми и другими ресурсами.

В-четвертых, вполне естественна межгородская конкуренция на территории области с другими муниципальными образованиями региона и страны в привлечении на свою территорию инвестиций и источников налоговых поступлений в городской бюджет. Этим определяется важность формирования инвестиционного климата в городе и создание благоприятных условий для предпринимательства.

В-пятых, неотъемлемой частью стратегии социально-экономического развития города является его институциональное, правовое обеспечение. Оно создается в границах общего институционального пространства региона, но предполагает дополнительные меры институционального характера в масштабах города.

Наряду с эффективными мерами в налогообложении и в поддержке предпринимательских инициатив, которые разрабатываются и осуществляются при взаимодействии местных органов власти с региональными объединениями промышленников и предпринимателей, немалую роль играет поддержка инноваций путем производственной пропаганды, информации о лучшем опыте, о хозяйственных достижениях через местную печать, радио и телевидение.

В-шестых, как свидетельствует мировой опыт, инновационные процессы возникают вначале в отдельных звеньях экономики, а затем распространяются более широко. При разработке стратегии социально-экономического развития города важно выявить местные точки зарождения инновационных процессов для всемерной их поддержки наличными ресурсами.

В-седьмых, в рыночной экономике вмешательство государства, органов власти в экономическую жизнь ограничено самостоятельностью хозяйствующих субъектов, и перспектива заключается в освобождении властных органов от избыточных для экономики и социального развития функций.

Это означает, что стратегическое планирование имеет не директивный, а индикативный характер, опирается на частные интересы фирм, частных собственников в получении прибыли и других выгод. Главная цель – создание условий для эффективного и стратегически ориентированного социально-рыночного хозяйства [3, стр. 77].

Список использованных источников

1. Экономика и управление социальной сферой: учебник / Е.Н. Жильцов, Е.В. Егоров, Т.В. Науменко и др.; под ред. Е.Н. Жильцова, Е.В. Егорова; Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Экономический факультет и др. – Москва: Дашков и К°, 2018. – 496 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495762> (дата обращения: 06.03.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02423-8. – Текст: электронный.

2. Гинтова М.А., Жулин А.Б., Костырко А.А., Плаксин С.М., Синятуллина Л.Х. Реинжиниринг государственных услуг, комплексных сфер государственного регулирования: вопросы методологии // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2018. – №1. С. 7 – 25.

3. Прудников А.С., Комлев В.Н. Муниципальное право Российской Федерации [Текст] / под ред. А.С. Прудников, В.Н. Комлев. – М.: Московский университет МВД России, 2016. – 299 с.

Ивкин Денис Сергеевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

СТРАТЕГИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы социально-экономического развития территорий РФ, основные тенденции и проблемы.

Ключевые слова: тенденции, муниципальное образование, управление, развитие, самоуправление

Denis S. Ivkin,
Master's degree student of the Moscow
International Academy

STRATEGY OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE MUNICIPALITY

Abstract. The article deals with the issues of socio-economic development of the territories of the Russian Federation, the main trends and problems

Keywords: trends, municipal formation, management, development, self-government

Социально-экономическое развитие муниципального образования включает в себя исследование внутренней среды, а именно анализ характеристик ресурсов, способностей и выявления сильных и слабых сторон муниципального образования [1, стр. 101].

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) [2, стр. 58].

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 тор-

мозится 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, ею 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 недостижении плановых значений [3, стр. 55].

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 муниципального управления, обобщающим показателем стоит выделить социальную эффективность, потому что основной деятельностью муниципального образования 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.

Социальная эффективность определяется следующими факторами:

- обеспечение населению надлежащего жизненного уровня;
- реализация и развитие индивидуальных возможностей населения;
- динамика уровня и качества жизни населения;
- отношение людей к жизнедеятельности города;
- солидарность населения с деятельностью руководящих лиц.

Таким образом, на сегодняшний момент перед органами местного самоуправления стоит важная задача адаптации к новым складывающимся условиям, и для достижения намеченных целей развития на федеральном уровне необходимо в ближайшей перспективе предусмотреть разработку или корректировку документов стратегического и текущего планирования.

Разработка стратегии социально-экономического развития муниципального образования осуществлялась поэтапно:

1. Организационный этап.
2. Анализ и оценка существующей ситуации и тенденций.
3. Определение направлений и целей развития.
4. Разработка проекта стратегии развития.

5. Обсуждение и утверждение стратегии.

Разработка стратегии городского развития имеет высокий приоритет для органов местного самоуправления. В процессе разработки стратегии на президиуме городского Совета неоднократно заслушивалась информация о ходе работы по стратегическому планированию. Текущий контроль за ходом разработки стратегии со стороны городского Совета народных депутатов осуществлял комитет по экономической и промышленной политике, имущественному комплексу, развитию предпринимательства и потребительского рынка [3, стр. 70].

При разработке стратегии в целях обеспечения ее обоснованности была использована совокупность методов, включающая:

- выявление и структурирование проблем развития;
- статистический, экономический и сравнительный виды анализа;
- методы прогнозирования; методы экспертной оценки;
- SWOT-анализ;
- матричный метод разработки стратегии.

Источниками информации для разработки являются:

- результаты групповой работы руководителей органов местного самоуправления, а также предприятий, учреждений и организаций по выявлению проблем развития города;
- официальные статистические и аналитические данные;
- отчеты о финансово-хозяйственной деятельности муниципальных предприятий и учреждений;
- информация о деятельности организаций, учреждений и предприятий иных форм собственности.

При разработке стратегии широко применялись методы групповой работы.

Стратегия имеет иерархическую пирамидальную структуру. На вершине пирамиды находится видение и цели, определяющие философию развития муниципального образования. Философия развития трансформируется в практическую часть стратегии: в политику (функциональные стратегии), стратегические программы и проекты. Системное построение стратегии позволяет связать будущее видение развития города с целями конкретных программ, которые в свою очередь конкретизируются в проекты и мероприятия. Таким образом, достигается высокая связность стратегического и оперативного управления и обеспечивается проникновение стратегических решений на уровень исполнения [1, стр. 81].

Стратегия развития – это документ нового типа, он отражает стратегическое видение перспективы и на основе комплексного анализа и оценки ресурсов, возможностей и угроз формулирует основные цели и задачи развития города. Целью стратегического планирования является придание устойчивости городскому развитию на долговременную перспективу, активизация экономической и общественной деятельности на территории.

Реализация стратегии развития придаст городу новый импульс для экономического роста, усилит его конкурентные преимущества, повысит качество жизни горожан.

Реализация стратегии существенно повысит эффективность управления территорией, система управления городом станет более результативной, способной адаптироваться к изменениям городской и внешней среды. При этом значительно возрастет роль органов местного самоуправления – они станут ядром, организующим социально-экономическое развитие города.

Понимание городским сообществом, того, что усилия органов местного самоуправления направлены не только на решение текущих задач, но и на формирование будущего города, позволит создать открытый и доверительный диалог с населением, объединить усилия власти и горожан для достижения совместных целей, повысит доверие горожан к власти и привлечет их к решению городских проблем. Стратегия обеспечит концентрацию усилий городского сообщества на самых главных направлениях развития, которые являются наиболее перспективными для города [29, стр. 70].

Стратегия развития является стимулом для городского сообщества вести поиск новых, нетривиальных подходов и решений, изучения лучшего опыта других городов, развития творчества, обогащения знаниями. Город выражает готовность инициировать разработку и участвовать в реализации федеральных и областных программ, содействующих его развитию [2, стр. 92].

Список использованных источников

1. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С. Прудникова, А.М. Никитина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. – 320 с.
2. Прудников А.С., Лимонов А.М. и др. Муниципальное право России. Курс лекций [Текст] / под ред. А.С. Прудников, А.М. Лимонов. – М.: Книжный мир, 2017. – 230 с.
3. Архипов А.И. Экономика. – М.: Издательская группа «Проспект», 2017. – 374 с.

Кроповицкий Владимир Игоревич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Барышова Юлия Николаевна,
канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

ОСНОВНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ПОВЫШЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНОВ

Аннотация. В статье рассмотрены основные механизмы повышения инвестиционной привлекательности субъектов на современном этапе развития.

Ключевые слова: субъект, инвестиции, программа развития

Vladimir I. Kropivnitsky,

Master's degree student of the Moscow
International Academy

Yulia N. Baryshova,

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

THE MAIN MECHANISMS FOR INCREASING THE INVESTMENT ATTRACTIVENESS OF THE REGIONS

Abstract. The article considers the main mechanisms for increasing the investment attractiveness of subjects at the present stage of development.

Keywords: subject, investment, development program

Понятие «инвестиционная привлекательность регионов» – это ряд факторов, которые оценивает потенциальный инвестор перед тем, как начать работу (открыть новый или принять участие в уже готовом бизнесе) на территории России. Данный показатель характеризует несколько основополагающих факторов:

1. Экономическое развитие – общие параметры регионов России, основанные на уровне производства, науки, культуры и уровня жизни граждан, инфляции и т.д.
2. Законодательная база – нормативно-правовые акты, принятые на региональном уровне, не противоречащие федеральным законам РФ, но при этом направленные на развитие экономики в целом.
3. Инвестиционные предложения – понятие включает в себя условия, при которых инвестор решится вкладывать средства в региональные отрасли.
4. Финансовое развитие – уровень, которого достигла местная экономика.
5. Наличие интеллектуальных ресурсов на конкретной территории: работники, имеющие достаточные опыт и образование в определенных сферах.

Основные факторы, влияющие на привлечение инвесторов в любой регион России, можно условно разделить на 3 категории. При этом обязательно учитываются критерии каких-либо изменений, на которые повлияли действия местных управленцев:

1. Факторы, которые можно поменять в кратчайшие сроки. Например, решение региональных властей о реализации продукции или начала ее производства в определенных объемах, выдача разрешений на аренду земли или строительство нового объекта.

2. Факторы, зависящие от управленческих действий, которые требуют длительной реализации: региональные программы развития, внедрение нового крупного производства, разведка и последующая добыча полезных ископаемых, социальные нормы, инфраструктура, привлечение интеллектуальных ресурсов и т.д.

3. Природные факторы – каждый регион имеет уникальное географическое расположение, климат, природные ресурсы (определяющие привлекательность субъекта РФ). Такие параметры неподвластны для изменения управленцами или инвесторами, но их обязательно следует учитывать [1].

Механизмы повышения инвестиционной привлекательности региона делятся на 2 сектора: нормативно-правовое регулирование и эффективная рыночная инфраструктура. Нормативно-правовое регулирование включает в себя:

- гарантии на проведение определенной хозяйственной деятельности;
- иммунитет, льготы, послабления для частных инвесторов в пределах действующего законодательства;
- конкуренция на рынке;
- упрощенная схема регистрации бизнеса;
- осуществление защиты интересов и прав инвесторов;
- оперативное реагирование на устранение выявленных пробелов в законодательстве;
- упрощение процедур согласования и выдачи разрешительной документации;
- открытая публикация рейтинга инвестиционной привлекательности регионов РФ [2].

Формирование эффективной рыночной инфраструктуры подразумевает:

- предоставление достоверной информации финансового и нефинансового характера;
- наличие рынка ценных бумаг;
- внедрение финансовых инструментов, максимально приближенных к западным;
- содействие в процветании местной экономики и возможность перенаправления капитала в другие регионы;
- развитие фондового рынка и сырьевых бирж;
- наличие корпоративного права.

Анализируя проблемы инвестиционной привлекательности России, можно выделить несколько основополагающих факторов, которые заключаются в следующем:

- общая (международная) инвестиционная оценка;
- высокий уровень коррупции;
- нестабильное состояние экономики в стране и регионах;
- несовершенная законодательная база;
- препятствия на таможне (оформление документации при сопровождении грузов и временные запреты на ввоз при пересечении границ);
- высокие процентные ставки по кредитам;
- непрерывный отток интеллектуальных ресурсов из регионов;
- определенные ограничения в сфере транспортного сообщения и связи;
- проблемы оформления виз для иностранных инвесторов;
- недостаточное количество финансовых инструментов, которые необходимы во время сопровождения инвестиций и развития новых финансовых схем;
- отсутствие гарантий со стороны государственных и региональных властей для инвестора;
- необходимость привлечения большого количества человеческих ресурсов;
- значительные затраты времени на оформление технической документации и проведение экспертиз;
- тяжелое финансовое положение действующих предприятий, на базе которых запланировано формирование новых производств;
- неблагоприятная правовая среда [2].

Туристические ресурсы являются важными элементами инвестиционной привлекательности территорий любого региона Российской Федерации. Факторы, влияющие на привлечение инвесторов в данном секторе экономики, можно условно разделить на 2 категории: привлекательность имеющихся природных ресурсов и развитие/улучшение условий для увеличения потока туристов.

В данном случае, повышение привлекательности напрямую зависит от климата региона.

Природную составляющую изменяют следующим образом:

- формируют живописные ландшафты;
- обеспечивают чистоту водоемов;
- улучшают местную экологию.

Условия для привлечения туристов, а с ними и инвесторов, происходит за счет:

- обустройства охотничьих и рыболовных угодий, заповедников, национальных парков или обособления уникальных природных объектов;
- формирования транспортной инфраструктуры, обеспечивающей доступ ко всем объектам региона;
- изменения рельефа;
- увеличения природного разнообразия.

Особую значимость инвестиционной привлекательности имеет Российская Федерация, так как в ее составе огромные территории с разнообразными природными, социально-экономическими, культурными особенностями. Именно повышение инвестиционной привлекательности способствует экономическому развитию и притоку дополнительного капитала на территорию.

При выборе конкретной территории, будь то муниципальное образование или регион, инвестор, в первую очередь, оценивает инвестиционный потенциал и риски, которые и определяют инвестиционную привлекательность.

Инвестиционную привлекательность территории можно определить, как один из главных показателей уровня социально-экономического развития, который отражает способности привлечения инвестиций, развития бизнеса, обеспечения доходов бюджета, а также стабильность в стратегическом росте [3].

Рассмотрим механизмы повышения инвестиционной привлекательности территории в зависимости от развития территорий в таблице 1.

Таблица 1.

Механизмы повышения инвестиционной привлекательности территории в зависимости от уровня развития территорий

Уровень развития территории	Механизмы повышения инвестиционной привлекательности территории	Результат
1	2	3
Развитые территории	Либерализация экономической жизни муниципальных образований, сокращение прямого вмешательства государства в деятельность отдельных отраслей, при этом использование инструментов опосредованного действия: сокращение административных барьеров при реализации инвестиционных проектов; оптимизация процедур по доступу к инфраструктуре; совершенствование таможенного администрирования; меры налоговой политики; контроль инвестиций и защита прав инвесторов	Развитие инновационного, трудового, инфраструктурного, интеллектуального потенциалов территории, поддержание достигнутого уровня развития
Слаборазвитые территории	Создание общих экономических условий для результативного воздействия в муниципалитетах рыночных механизмов хозяйствования с ориентацией на общерегиональные цели и задачи (дотации; субсидии; налоговые кредиты и льготы; финансовая помощь посредством создания специальных фондов).	Развитие природно-ресурсного, производственного, потребительского, институционального потенциалов.

Можно отметить, что для разных групп территорий, относительно их развития, применяются механизмы повышения инвестиционной привлекательности территории, в то же время общим для всех является потребность в разработке стратегии роста инвестиционной привлекательности каждой территории [3]. Стратегию роста территории можно определить, как разработку целей и задач развития территории в долгосрочной перспективе. Стратегия повышения инвестиционной привлекательности является комплексным долгосрочным документом.

В таблице 2 приведем основные разделы стратегии роста для муниципального образования.

Таблица 2.

Стратегия роста инвестиционной привлекательности муниципального образования

Содержание стратегии	Характеристика
Основные разделы	Стратегические характеристики и ресурсы развития. Анализ инвестиционного климата. SWOT-анализ. Риски стратегии и риски привлечения инвестиций. Стратегические цели, задачи и ключевые показатели инвестиционного развития. Механизм реализации стратегии. Мероприятия по улучшению инвестиционной привлекательности. Факторы повышения инвестиционной привлекательности. Перечень приоритетных инвестиционных проектов. Оценка ресурсного обеспечения стратегии. Социально-экономические результаты реализации стратегии.
Критерии эффективности	Соответствие стратегическим целям инвестиционного развития. Обеспечение совокупного объема инвестирования в развитие приоритетных отраслевых направлений. Экономическая эффективность с учетом срока его окупаемости и прибыльности. Улучшение условий жизнедеятельности местных сообществ. Использование наукоемких, энергосберегающих, ресурсосберегающих, а также иных высокоэкономичных технологий.

Стратегия повышения инвестиционной привлекательности муниципального образования должна соответствовать стратегии развития региона в целом.

Итак, стратегия роста инвестиционной привлекательности – это разработка целей и задач развития территории в долгосрочной перспективе, эффективность которой определяется степенью продвижения к целям, а также насколько эффективно решаются проблемы социально-экономического развития.

Список использованных источников

1. О совершенствовании системы госуправления. URL: <http://sv.stavregion.ru/govdep/govsk/gov/referentura/analitika-po-krayu/o-sovershenstvovanii-sistemy-gosupravleniya/>
2. Гинтова М.А., Жулин А.Б., Костырко А.А., Плаксин С.М., Синятулина Л.Х. Реинжиниринг государственных услуг, комплексных сфер государственного регулирования: вопросы методологии // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2018. – №1. С. 7 – 25.
3. Новикова И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ.

Кроповицкий Владимир Игоревич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

СУЩНОСТЬ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТОВ РФ

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы развития инвестиционной деятельности субъектов на современном этапе развития.

Ключевые слова: субъект, инвестиции, программа развития

Vladimir I. Kropivnitsky,
Master's degree student of the Moscow
International Academy

THE ESSENCE OF INVESTMENT ACTIVITY OF THE SUBJECTS OF THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract. The article considers the issues of the development of investment activity of subjects at the present stage of development.

Keywords: subject, investment, development program

Инвестиционная деятельность в субъектах Российской Федерации пребывает под воздействием целого ряда факторов, которые условно делят на объективные и субъективные. К категории объективных факторов относят:

1) сформированное размещение производства и региональное разделение труда (наличие инвестиционно-привлекательных сфер и производств, либо их недостаток, отраслевая структура инвестиций и формы их осуществления применительно к отраслевым особенностям региона);

2) природно-климатические характеристики региона и географическое расположение (общедоступность инвестиционных объектов, «затратность» инвестиций);

3) законодательное обеспечение инвестиционного механизма.

В категорию субъективных факторов, характеризующих степень инвестиций в экономику и темпы их прироста, входят:

1) бюджетная независимость региона (ресурсы регионального бюджета);

2) уровень инициативности согласно получению федеральных инвестиционных средств (средства федерального бюджета);

3) региональная инвестиционная политика Правительства Российской Федерации;

4) внезапные риски природного и техногенного характера [1].

Формирование максимально подходящих условий для начала и развития бизнеса и инвестирования, а кроме того с целью повышения конкурентоспособности

региона считается одной из основных задач региональной экономической политики.

Инвестиционная политика региона обязана быть ориентированной на формирование инструментов стимулирования и привлечения внешних инвестиций и доведение данной информации до потенциальных инвесторов.

Целесообразно совершенствовать и использовать инструменты финансово-экономической поддержки инвестиционной деятельности. Эти инструменты находятся в системе фискального и финансового механизмов региона. С помощью фискальных механизмов осуществляется сокращение налогового бремени для инвесторов и достигается сокращение этапа окупаемости инвестиционных проектов.

Финансовые побудительные механизмы состоят в представлении инвесторам прямых дотаций в рамках реализации конкретных проектов либо в оказанной поддержке, обладающей определённым денежным выражением [2].

Для повышения инвестиционной привлекательности также необходимо повышать конкурентоспособность во многих сферах своей деятельности на внутреннем и внешнем рынках на основе внедрения современных технологических разработок.

Можно выделить два вида инвестиций в муниципальных образованиях:

– инвестиции в городскую экономику – это вложения в экономическую деятельность, ведущуюся на территории муниципального образования. Это любые вложения капитального характера в экономическую деятельность, связанную с оказанием общественных услуг. Механизмы вложения могут быть различными, предусматривающими как прямое, так и косвенное (через заемные средства, концессии и т.п.) инвестирование общественных ресурсов;

– инвестиции в экономику города – вложения в экономическую деятельность, связанную с оказанием общественных услуг. Они направляются в любую деятельность, осуществляемую на территории муниципального образования.

Задачи инвестиционной политики муниципалитета включают:

- повышение благосостояния населения; создание новых рабочих мест;
- формирование доходной части бюджета [2].

Инвестиционная политика на муниципальном уровне – это способ выстраивания диалога с бизнесом, когда МСУ нужно ответить на вопросы бизнеса. При этом необходимо учитывать, что инвесторов чаще всего интересуют не прибыли, а возврат средств, а также факт того, что цели бизнеса и муниципалитета часто расходятся с этой точки зрения [3].

Проблема наличия административных барьеров и инфраструктурных ограничений всегда стояла перед региональными органами власти. В последние годы в большинстве регионов Российской Федерации в качестве инструмента решения данных проблем применяется принцип одного окна, позволяющий добиться снижения административных барьеров при сопровождении инвестиционных проектов и унификации процедуры взаимодействия инвесторов с органами государственной власти всех уровней.

Данный принцип применяется региональными органами власти на основе разработанных ими нормативно-правовых документов [3].

Сопровождение инвестиционных проектов по принципу «одного окна» осуществляется в форме консультационного, информационного, а также организационного содействия инвестору, направленного на реализацию инвестиционных проектов и достижение инвестором следующих целей: сокращение сроков рассмотрения вопросов, возникающих в ходе реализации инвестиционных проектов, в рамках действующего законодательства; своевременное получение инвестором в установленном законодательством порядке согласований и разрешений, требуемых для реализации инвестиционных проектов [3].

Список использованных источников

1. О совершенствовании системы госуправления. URL: <http://sv.stavregion.ru/govdep/govsk/gov/referentura/analitika-po-krayu/o-sovershenstvovanii-sistemy-gosupravleniya/>
2. Гинтова М.А., Жулин А.Б., Костырко А.А., Плаксин С.М., Синятуллина Л.Х. Реинжиниринг государственных услуг, комплексных сфер государственного регулирования: вопросы методологии // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2018. – №1. С. 7 – 25.
3. Новикова И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ.

Ларкин Владимир Сергеевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы инвестиционных проектов развития муниципального образования.

Ключевые слова: инвестиции, проекты, муниципальное образование

Vladimir S. Larkin,
Master's degree student of the Moscow
International Academy

INVESTMENT PROJECTS FOR THE DEVELOPMENT OF THE MUNICIPALITY

Abstract. The article deals with the issues of investment projects for the development of the municipality.

Keywords: investments, projects, municipal formation

В г.о. «Мытищи» осваиваются новые инвестиционные площадки, модернизируется коммунальная и транспортная инфраструктура, реализуются инвестиционные проекты по развитию и благоустройству застроенных территорий. В целях создания благоприятных условий для улучшения качества жизни жителей г.о. Мытищи, инвестиционного климата, социально-культурной среды, Администрацией Городского округа «Мытищи» проводится работа по разным направлениям.

На рисунке 1 приводятся приоритетные отрасли развития городского округа «Мытищи» для привлечения инвестиций.



Рисунок 1. Приоритетные отрасли развития городского округа «Мытищи» для привлечения инвестиций

На рисунке 2 приводятся ведущие предприятия г.о. «Мытищи».

Ведущие предприятия городского округа Мытищи Общий объем отгруженной продукции промышленными крупными и средними предприятиями – 145,7 млрд. руб.		
 <p>Одно из ведущих предприятий России, работающих в области транспортного машиностроения. В 11 странах мира эксплуатируется более 7000 вагонов, выданных предприятием.</p> <p>В организации трудятся 3300 человек, средний размер оплаты труда по итогам 2018г. сложился в размере 76280 рублей, объем отгруженной продукции более 44 млрд.рублей</p>	 <p>Производит продукцию специального назначения – уникальные гусеничные шасси. С сентября 2016г. включен в Производственную Систему Концерна Калашников (ПСКК).</p> <p>Численность персонала – 1727, средний размер оплаты труда – 75 тыс.рублей. Отгружено продукции на сумму более 12 млрд.рублей</p>	 <p>Крупнейший в Европе производитель нагревательных кабелей.</p> <p>Численность персонала 435 человек, заработная плата – 57 тыс.рублей. Годовой объем отгруженной продукции составил около 2 млрд.рублей</p>
 <p>Занимает одно из ведущих мест среди фирм-разработчиков кабельной продукции, обеспечивающих развитие направления ракетно-космической, авиационной, военно-морской, радиоэлектронной техники, эксплуатируемой в экстремальных условиях. Численность персонала – 722 человека, средний размер оплаты труда – 51,5 тыс.рублей. Объем отгруженной продукции составил 1,7 млрд.рублей.</p>	 <p>Является одним из ведущих предприятий в РФ в области научных исследований, разработки и производства полиимидных, арамидных, углеродных, полых и хемсорбиционных волокон, а также материалов и изделий на их основе.</p> <p>Численность персонала – 299 человек, размер оплаты труда – 38 тыс.рублей. Объем отгруженной продукции 340 млн.рублей</p>	 <p>Занимается производством и продажей пива, слабоалкогольных и безалкогольных напитков. В состав компании входит самый современных пивоваренный завод в Европе, а также собственные дистрибуторский и логистический центры.</p> <p>Численность персонала – 1039 человек, средний размер заработной платы – 77,8 тыс.рублей. За год отгружено продукции на 15 млрд.рублей</p>

Рисунок 2. Ведущие предприятия г.о. «Мытищи»

Инвестиции распределяют следующим образом: офисно-логистические центры – 37,7 %, жилищное строительство – 35,9 %, социальная сфера – 9,5 %, обрабатывающие производства – 9,3 %, строительство дорог и объектов инженерно-технического обеспечения – 5,2 %, торговля и бытовое обслуживание – 2,4 %.

Основными инвесторами в жилищном строительстве выступают ООО «Осенний квартал», ООО «Загородная усадьба», ООО «Специализированный застройщик «КиноДевеопмент», ООО «Инвест-Строй».

За 9 месяцев 2020 года в экономику и социальную сферу городского округа «Мытищи» направлено 22,59 млрд рублей инвестиций за счет всех источников финансирования, что ниже объёма инвестиций за аналогичный период 2019 года на 25% (30,18 млрд рублей). К концу 2020 года планируется освоить около 32 млрд рублей за счет всех источников финансирования.

Объём инвестиций в промышленное строительство, сельское хозяйство и логистику за отчетный период составил 3 986,1 млн рублей, что на 29,6% меньше показателя 2019 года. Почти 25% от введенного жилья приходится на индивидуальное строительство – 57,5 тыс. кв. метров. За аналогичный период 2019 года индивидуальными застройщиками было введено в эксплуатацию 28,9% от общего ввода жилья, или 92,7 тыс. кв. метров.

Всего за 9 месяцев 2020 года на жилищное строительство направлено 15 538,2 млн рублей, что на 25,7% меньше, чем за 9 месяцев 2019 года – 20 902,5 млн рублей.

Рисунок 3 показывает структуру инвестиционных вложений по видам экономической деятельности за 9 месяцев 2020 года г.о. «Мытищи».

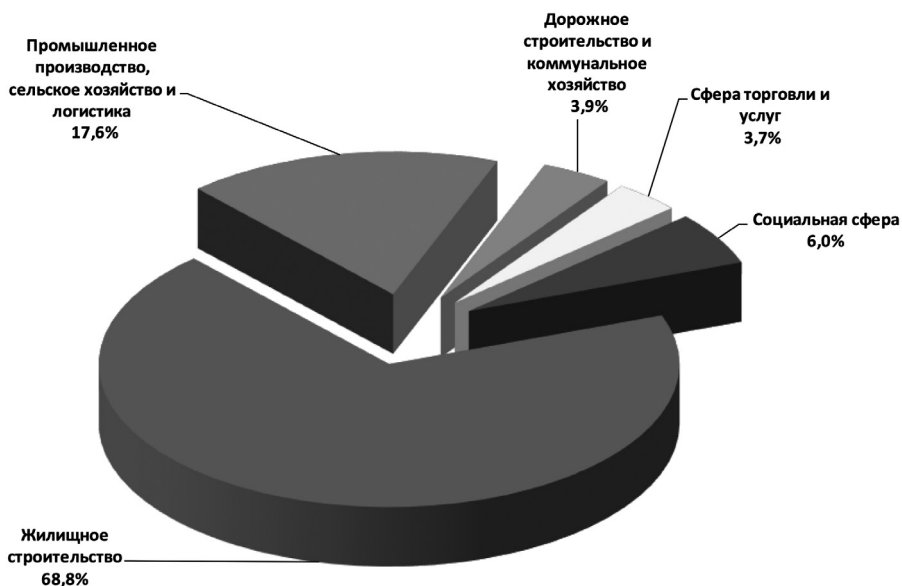


Рисунок 3. Структура инвестиционных вложений по видам экономической деятельности за 9 месяцев 2020 года г.о. «Мытищи»

За три квартала 2020 года в развитие коммунальной инфраструктуры и строительство дорог было инвестировано 870,5 млн рублей, что на 42% меньше показателя отчетного периода 2019 года (1 501,8 млн рублей). В коммунальной сфере завершено строительство трех котельных: в р. п. «Пироговский», пос. «Вешки» и д. «Афанасово» (АО «Мытищинская теплосеть»). На объектах социальной сферы городского округа «Мытищи» за 9 месяцев 2020 года освоено 1 353 млн руб., что на 49,4% больше показателя 2019 года.

Производство и логистика

Инвестор ПАО «Мосэнерго» планирует ввести в эксплуатацию складской комплекс общей площадью 13462 квадратных метра на территории ТЭЦ-27 с созданием 95 новых рабочих мест.

В логистической сфере основным инвестором выступит АО «Уголь-Транс», инвестиции которого направят на закупку железнодорожных полувагонов.

В сфере торговли и услуг инвестор ООО «Нью поинт» планирует ввести в эксплуатацию торгово-складской комплекс № 6 общей площадью 5 тысяч квадратных метров. Там создадут 60 рабочих мест.

Новые рабочие места

По видам экономической деятельности рабочие места распределяются следующим образом: обрабатывающие производства – 48,9 %, социальная сфера – 28,1%, офисно-логистические центры – 13,5 %, торговля и бытовое обслуживание – 9,5%.

Ключевыми компонентами инвестиционных проектов в социальной сфере являются системы образования, здравоохранения и социального обеспечения.

Объекты регулирования:

1. Государственные программы затрагивают все аспекты экономической жизни населения: производство, распределение, обмен и потребление благ и услуг.

2. Производство. В производственной отрасли к социально значимым проектам относится строительство социального жилья, гипермаркетов с доступными ценами, муниципальных поликлиник, больниц и школ, а также программы реабилитации и трудоустройства для инвалидов.

В целях проведения единой инвестиционной политики в Городском округе «Мытищи», создания благоприятных условий для улучшения инвестиционного климата и привлечения инвестиций, Администрацией Городского округа «Мытищи» создан Инвестиционный совет, на котором рассматриваются инвестиционные проекты, вопросы совершенствования инвестиционного климата, вопросы инвестиционной политики и привлечения инвестиций.

В 2021-2022 годах в городском округе «Мытищи» планируется реализация как проектов в социальной сфере, так и проектов в сфере промышленности.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации: Принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с последующими изменениями и дополнениями). – КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2021.]

2. Гражданский кодекс РФ (часть первая): Федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) – КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. – Электрон. дан.– [М., 2021.]

3. Пикулин А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. – М.: ЮНИТИ, 2017. – 307 с.

4. Прудников А.С., Лимонов А.М. и др. Муниципальное право России. Курс лекций [Текст] / под ред. А.С. Прудников, А.М. Лимонов. – М.: Книжный мир, 2017. – 230 с.

5. Туманов В.А. Государственные органы и государственная власть [Текст] / В.А. Туманов // Право. – 2018. - №10. – С. 33–38.

Ларкин Владимир Сергеевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Груздев Владимир Михайлович,
канд. филос. н., профессор кафедры социально-гуманитарных и естественных
дисциплин ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

РАЗРАБОТКА КОМПЛЕКСНЫХ ПРОГРАММ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы комплексных программ социально-экономического развития территории.

Ключевые слова: инвестиции, комплексные программы, социально-экономического развития региона

Vladimir S. Larkin,
Master's degree student of the Moscow
International Academy

Vladimir M. Gruzdev,
Ph. D. in philosophy, associate Professor of social, humanitarian and natural
sciences of the Moscow International Academy

DEVELOPMENT OF COMPREHENSIVE PROGRAMS FOR THE SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE REGION

Abstract. The article deals with the issues of complex programs of socio-economic development of the territory.

Keywords: investments, comprehensive programs, socio-economic development of the region

Управление комплексным социально-экономическим развитием территории – это регулирование состояния территории поселения за счет взаимно согласованных проектов и программ его развития во всех сферах жизнедеятельности. 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 ор-

ганизацию муниципальных образований. Географическая организация муниципальных образований находится под воздействием множества разнообразных факторов.

Совместные 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.

Развитие экономики той или иной территории напрямую зависит от инвестиционной деятельности. Вложения направляются на восстановление инфраструктуры, ее развитие. Производственные мощности, научно-технический уровень, расширение территорий – все это зависит от количества инвестиций. Это часть экономической политики, которая может быть реализована на разных уровнях: муниципальном, региональном или федеральном.

Частные вложения также оказывают влияние, инвесторы могут преследовать определенные цели или выполнять какие-либо конкретные задачи. Общие правила инвестиционной деятельности контролируются органами местного самоуправления.

С целью разработки планов и программ развития анализ социально-экономического положения муниципального образования обычно проводится за предшествующий трехлетний период по нескольким направлениям.

Направления анализа социально-экономического положения муниципального образования:

- 1) демографическая ситуация – рождаемость, смертность, продолжительность жизни, состояние здоровья, миграция;
- 2) природные ресурсы территории – наличие, возможности и эффективность их использования;
- 3) социальная сфера – состояние образования, здравоохранения, культуры, науки, занятость, уровень преступности;
- 4) уровень жизни населения – среднедушевые доходы, заработная плата, прожиточный минимум, потребительская корзина;
- 5) финансы – состояние бюджета, налоговый потенциал территории, финансовое положение основных градообразующих предприятий;
- 6) производство продукции – общие объемы, отраслевая структура, динамика;
- 7) инвестиции – объемы, тенденции, ввод жилья и других объектов;
- 8) потребительский рынок – объемы услуг торговли, общественного питания, бытового обслуживания;

9) жилищно-коммунальный и транспортный комплекс – объем услуг, динамика цен и тарифов и др.;

10) экологическая ситуация – объемы вредных выбросов, реализация природоохранных мероприятий.

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).

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.

Привлечение иностранных инвестиций и передовых зарубежных технологий в региональном разрезе требует разработку долгосрочной стратегии комплексного развития регионов. В то же время целесообразно учитывать следующие направления обоснования стратегии комплексного развития регионов:

– анализ экономических и социальных процессов с целью повышения эффективности управления развитием региона. На этом этапе анализируется уровень экономического и социального развития, достигнутый в регионе;

– обоснование стратегии комплексного социально-экономического развития региона, основанной на выборе способов регулирования ее развития;

– разработка концепции комплексного развития регионов и выбора методов регулирования развития территорий через государственные и рыночные механизмы;

– прогнозирование роста региональных финансовых ресурсов; искать пути расширения и укрепления доходов бюджета;

– выявление новых источников пополнения доходов бюджета, привлечение дополнительных средств от предпринимательства, иностранных инвесторов и внебюджетных фондов на основе различных форм собственности.

Разработка комплексных программ социально-экономического развития региона должна основываться на определенных принципах. Эти принципы в контексте региональной экономической науки могут включать:

– осуществимость мер государственной поддержки социально-экономического развития региона;

– сбор и направление ресурсов на приоритетные направления регионального развития;

- открытость контроля и упорядоченности установленных действий;
- эффективность механизма поддержки;
- координация деятельности национальных и местных органов власти.

Основной целью разработки и реализации региональных программ социально-экономического развития является содействие сбалансированному и рациональному развитию экономики региона путем эффективного использования ее природно-экономического потенциала и привлечения внешних ресурсов. Ни одна отрасль не может рассматриваться изолированно, вне связи с другими отраслями, без учета общей экономической ситуации в стране.

Но равным образом справедливо и то, что территориальная характеристика отрасли в известной мере определяется типичными для нее технико-экономическими и технологическими особенностями производства, в том числе условиями размещения. При этом основным критерием эффективности функционирования отрасли и ее рационального размещения считается достижение наибольшего количественного и качественного результата при минимальных затратах средств производства и труда.

Поэтому при разработке региональных программ особое внимание следует уделять следующим целям:

- общей оценке социально-экономической ситуации в регионе, определению тенденций, проблем и ресурсов для экономического роста;
- анализу количественных и качественных уровней использования местных полезных ископаемых, земельных, водных и трудовых ресурсов в регионе;
- разработке стратегий и тактик социально-экономического развития региона;
- выявлению инвестиционного климата в регионе, более активному привлечению иностранных инвесторов, местных предпринимателей, населения и ресурсов для развития основных отраслей экономики;
- выявлению конкретных путей создания новых экспортно ориентированных производств на основе эффективного использования местного сельского хозяйства и минерального сырья;
- разработке механизма социальной защиты населения и обеспечения эффективной занятости населения;
- созданию конкурентной среды и полноценной рыночной инфраструктуры среди субъектов хозяйствования;
- повышению самообеспеченности региона продуктами питания и другими потребительскими товарами;
- созданию благоприятных условий для ускоренного социально-экономического развития сельских территорий. Для этого целесообразно предусмотреть налоговые льготы для региона;
- расширению доли регионального валового продукта в ВВП страны за счет всесторонней поддержки и стимулирования малого бизнеса и частного предпринимательства, расширению внешнеэкономической деятельности каждого города и района, оптимизации экспорта, импорта и дальнейшему совершенствованию

деятельности предприятий с иностранными инвестициями, созданию новых совместных предприятий. Для разработки программы социально-экономического развития регионов необходимо прежде всего оценить социально-экономическую ситуацию в регионе.

Для комплексного социально-экономического развития региона необходимо определить основные направления реализации региональных программ развития. Программа должна включать в себя основные направления и показатели будущего экономического и социального развития региона, городов и районов. Акцент делается на эффективное использование новых рабочих мест, природных, финансовых, трудовых ресурсов и производственных мощностей труда.

Эти направления должны отражать:

1. Экономически жизнеспособные сектора и отрасли, которые будут определены на основе перспективных потребностей региона и расширения возможностей межрегионального обмена. В дальнейшем прогнозируются экономические показатели развития отрасли, изменения в отраслевой структуре, объемы экспортоориентированной и импортозамещающей продукции. В то же время особое внимание уделяется технологическому и организационному обновлению существующих предприятий. Для этого будет углубляться специализация производства, будут развиваться относительно небольшие предприятия. Эти предприятия используют местные минеральные и сельскохозяйственные ресурсы.

2. Обоснование необходимости строительства новых предприятий в регионе, реконструкции существующих предприятий, изменения их квалификации; расчеты будут сделаны для привлечения дополнительных средств на крупные объекты.

3. Рост сельскохозяйственного производства, темпы, изменения в структуре посевных площадей, а также объем сельскохозяйственного производства. Также определяются пути и источники повышения урожайности, продуктивности животноводства. Планируется внедрение новых технологий.

4. Создание полного цикла переработки сырья, сельскохозяйственной продукции в регионе, точек хранения и реализации сельскохозяйственной продукции, внедрение новых технологий, форм и методов управления путем создания совместных предприятий с иностранными инвестициями.

5. Обоснование перспектив развития транспортных систем и коммуникаций для создания благоприятных условий размещения производительных сил и использования природных ресурсов.

6. Поддержка малого бизнеса и частного предпринимательства, увеличение их доли в экономике, развитие рыночной инфраструктуры с целью решения проблем создания класса собственников.

7. Определены сферы, параметры развития внешнеэкономической деятельности. В то же время целесообразно уделять особое внимание совершенствованию структуры внешней торговли и развитию предприятий с иностранными инвестициями с учетом местных сырьевых ресурсов.

Основные направления инвестиционной политики должны выражаться в:

– создании благоприятного режима для внутренних и зарубежных инвесторов;

- увеличении уровня прибыльности и снижении факторов риска;
- улучшении уровня благосостояния народа.

Конечная прибыль от инвестиций связана с их объёмом, но эта связь не является взаимобратной сама по себе.

Вложение в малоперспективные области хозяйства не приносит выгоду в первую очередь самим инвесторам. Снижение же их потенциальных возможностей не выгодно уже государству. Поэтому приходится разрабатывать стратегию, направленную на поиск компромиссных решений. Это относится к отраслям, которые дают жизненно необходимую продукцию, но не являются прибыльными. В первую очередь к такой категории относятся некоторые виды сельскохозяйственного производства, к примеру, молочная промышленность.

Государственное регулирование инвестиций строится таким образом, чтобы создавать бесперебойную работу наиболее важных отраслей народного хозяйства. В первую очередь к ним относятся те виды предприятий, которые создают условия для существования и функционирования самого государства.

Список использованных источников

1. 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), 2017. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124> (дата обращения: 02.06.2021). – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.

2. Цибульникова В.Ю. Государственное регулирование экономики: учебное пособие / В.Ю. Цибульникова; Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). – Томск: Эль Контент, 2014. – 156 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480460> (дата обращения: 01.06.2021). – Библиогр.: с. 150-151. – ISBN 978-5-4332-0161-3. – Текст: электронный.

3. Как национальные проекты изменили жизнь россиян в 2020 году [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2020/12/31/kak-nacionalnye-proekty-izmenili-zhizn-rossiian-v-2020-godu.html>

4. Национальные проекты [Электронный ресурс]. URL: <https://национальные-проекты.рф/projects>

5. Прудников А.С., Лимонов А.М. и др. Муниципальное право России. Курс лекций [Текст] / под ред. А.С. Прудников, А.М. Лимонов. – М.: Книжный мир, 2017. – 230 с.

Мередов Керим Чарыгельдиевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная
академия»

Бордоусов Олег Владимирович,
канд. экон.н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная
академия»

ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ

Аннотация. В статье обосновано, что модернизационная деятельность в широком смысле становится фундаментом современной экономики, основанной на знаниях, которые определяют реальную мощь государства, в первую очередь способность обеспечивать его интересы и безопасность.

Ключевые слова: экономика, государственное регулирование, целевые программы

Kerim Ch. Meredov,
Master's degree student of the Moscow
International Academy

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

PROGRAM-TARGET MANAGEMENT METHODS IN THE SYSTEM OF STATE REGULATION OF ECONOMIES

Abstract. The article proves that modernization activity in a broad sense becomes the foundation of a modern economy based on knowledge, which determines the real power of the state, primarily the ability to ensure its interests and security.

Keywords: economy, state regulation, target programs

Целевое программирование – это один из видов управления, базу которого составляет ориентация деятельности на достижение поставленных целей. По сути, любой метод планирования направлен на достижение каких-либо конкретных целей. Но в данном случае в основе самого процесса планирования лежат определение и постановка целей, и только потом подбираются пути их достижения. Научно-техническая политика российских федеральных властей сегодня во многом направлена на модернизационный путь развития. Государство играет особую роль в развитии политики модернизации. Основной составляющей процесса государственной инновационной политики является определение состава и размера

ресурсов, вовлекаемых в этот процесс. Отсутствие в экономике государства сбалансированности между потребностью в финансовых ресурсах для осуществления политики модернизации и средствами для удовлетворения этой потребности вызывает необходимость в конкретизации механизма финансирования инновационной деятельности.

Исследование теории и практики управления экономическими процессами свидетельствует о том, что наиболее эффективным способом достижения важнейших целей социально-экономического развития территории является использование целевых программ. Целевые программы становятся важным инструментом и позволяют в рамках программно-целевого метода сконцентрировать усилия для комплексного и системного решения проблем экономической политики страны. Программно-целевой метод – это один из видов планирования, в основе которого лежит ориентация деятельности на достижение поставленных целей.

Программа – это совокупность последовательных мероприятий по реализации стратегии с определением их стоимости, потребностей в других ресурсах и источников ресурсообеспечения, сроков реализации и исполнителей.

Программа – это научно обоснованное представление о состоянии какого-либо отдельного, локального объекта управления через определенный период времени (5, 10 лет или более) на основании реализации поставленной цели и выполнения комплекса мероприятий, согласованных по ресурсам, срокам и исполнителям.

Программно-целевой метод разработан в 1950-е гг. в США. Сам термин введен в 1954 г. П.Ф. Друкером. Программы описывают комплекс мероприятий и ресурсов, необходимых и достаточных для реализации целей плана. Каждая программа наряду со специфическими особенностями, определяемыми ее смыслом и назначением, должна содержать: обоснование целей и конечные показатели; совокупность главных и обслуживающих подпрограмм; варианты реализации программы по срокам и объемам (при этом по каждому варианту должны быть проведены расчет потребности в ресурсах, оценка эффективности, оценка прямых и сопряженных следствий); порядок реализации программы (с указанием ответственных исполнителей и сроков завершения контролируемых этапов).

В основе программно-целевого подхода органическое единство четко структурированной содержательной части программы с формированием и использованием организационного и финансового механизмов ее реализации. Целевая программа – это комплекс научно-исследовательских, опытно-конструкторских, организационно-хозяйственных и иных мероприятий, с помощью которых эффективно решаются задачи, «связанные с государственно-федеративным строительством, научно-техническим, экономическим, инвестиционным, социально-демографическим, внешнеэкономическим, культурным, экологическим и региональным развитием Российской Федерации».

Преимущества программно-целевого метода управления экономикой, в целом, характеризуются в следующими принципиальными особенностями:

– индикативным характером программ, сроки реализации которых находятся в прямой зависимости от обеспеченности программ необходимыми материальными и финансовыми ресурсами;

– системным характером основных целей и задач программы по решению сложных комплексных (межотраслевых и межрегиональных) проблем развития экономики и социальной сферы региона различного таксономического уровня;

– обеспечением единства методологических и методических подходов к решению задач развития регионов различного таксономического уровня;

– способностью концентрировать ограниченные материальные и финансовые ресурсы для решения принципиальных вопросов социально-экономического развития, от которых зависит поступательное развитие экономики и рост жизненного уровня населения (проведение структурной политики по существу, т.е. в пользу ускоренного развития отраслей обрабатывающей промышленности, первоочередная реализация приоритетных инвестиционных проектов развития экономики и социальной сферы, развитие наукоемких производств, содействие занятости населения и др.);

– возможностью использовать эффект мультипликатора при целевом использовании ограниченных бюджетных ресурсов за счет дополнительного привлечения внебюджетных средств, за счет собственных средств заинтересованных государственных и коммерческих предприятий и фирм, а также банковского кредита и иных привлеченных средств потенциальных отечественных и иностранных инвесторов.

В связи с этим можно говорить:

– об иницирующем характере целевых программ, способных привлечь во многих случаях значительные финансовые ресурсы, если намечаемые перспективы развития региона резко повышают его инвестиционную привлекательность для отечественных и зарубежных инвесторов и гарантируют возврат кредитных ресурсов;

– о возможности сочетания в ходе государственного управления развитием экономики и социальной сферы на всех территориально-структурных уровнях программно-целевого метода управления региональным развитием с методами регионального прогнозирования и индикативного планирования. Это относится как к развитию государственного сектора экономики и тех хозяйственных комплексов, функционирование которых имеет жизненно важное значение для национальной безопасности страны – военно-промышленного, агропромышленного, металлургического, топливно-энергетического и др., – так и к приоритетному развитию отдельных регионов страны – регионов-“локомотивов” экономического роста, к государственной поддержке кризисных, депрессивных и отсталых регионов, регионов с тяжелыми природно-климатическими и транспортными условиями, районов, обладающих особым геополитическим положением или подверженных воздействию природных и техногенных катастроф и аварий и др.;

– о потенциальной возможности обеспечения общественного контроля при формировании целей и задач программного развития и использовании финансовых ресурсов (экспертиза, формирование межведомственных комиссий по их реализации и др.).

Условиями возникновения необходимости применения программно-целевых методов являются: комплексность возникшей социально-экономической, науч-

но-технической и природно-экологической проблемы, требующей межотраслевой и межрегиональной координации программных мероприятий; необходимость скоординированного использования финансовых и материальных ресурсов различной ведомственной, отраслевой, региональной принадлежности для достижения поставленной цели; необходимость кардинального изменения неблагоприятных пропорций, структуры, тенденций развития экономики и социальной сферы; отсутствие возможности достижения необходимых целей развития, исходя только из существующего уровня взаимосвязей между уровнями управления.

Программно-целевые методы предполагают разработку целевых программ и проектов, которые являются особыми формами деятельности. В современных условиях рыночного хозяйствования имеет место ряд объективных предпосылок для использования программно-целевых методов:

- преодоление целевой ограниченности в решении проблем согласования интересов государства, населения и товаропроизводителей;
- необходимость достижения кардинальных сдвигов в экономической сфере, затрагивающих пространственные аспекты общественного воспроизводства (взаимодействие регионов при решении крупных территориальных проблем, строительство объектов производственной инфраструктуры межрайонного назначения и т.д.).

Список использованных источников

1. Афанасьев В.Я. Теория и практика разработки целевых комплексных программ. – М., 2010. – С. 108.
2. Самофалова Е.В. Государственное регулирование национальной экономики: учеб. пособие. – М., 2007. – С. 77.
3. Кочкаров Р.А. Целевые программы: инструментальная поддержка. – М., 2007. – С. 28.
4. Сидорина И.Ф. Целевые программы как инструмент программно-целевого бюджетирования. – Иваново, 2011. – С. 43.
5. Жуковский А.И., Васильев С.В., Штрейс Д.С. Разработка, реализация и оценка региональных целевых программ (на основе Канадского опыта) / под общ. ред. С.Ю. Фабричного. М., 2006.
6. Данилова И.В., Резепин А.В. Стабилизационная политика: координация федеральных и региональных мер в условиях неоднородности экономического пространства // Вопр. экономики и права. 2011.

Никольская Татьяна Сергеевна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Аннотация. Статья посвящена актуальной в настоящее время теме. Социальная политика государства реализуется через определенную систему социальных институтов, финансовых и правовых механизмов, управленческих структур, представляющих особую социальную сферу общества и включающих совокупность отраслей социального комплекса.

Социальная сфера включает в себя все, что непосредственно касается человека в процессе его жизнедеятельности в социуме – вопросы его положения в обществе, характер условий и особенности образа его жизни, процессы формирования и реализации его жизненных потребностей, развития способностей и самореализации его личности.

Ключевые слова: социальная сфера, социальная политика, социальные отношения, социальные гарантии

Tatyana S. Nikolskaya,
Master's degree student of the Moscow
International Academy\

MODERN CONCEPTS OF SOCIAL POLICY

Abstract. The article is devoted to the current topic. The social policy of the state is implemented through a certain system of social institutions, financial and legal mechanisms, management structures that represent a special social sphere of society and include a set of branches of the social complex. The social sphere includes everything that directly concerns a person in the process of his / her development.

Keywords: social sphere, social policy, social relations, social guarantees

Актуальность исследования обусловлена тем, что социальная сфера как комплекс отраслей, деятельность которых направлена на формирование общих условий всестороннего развития личности, обеспечение расширенного воспроизводства трудового, интеллектуального и потребительского потенциала общества, занимает важное место в национальной экономической системе. Как фактор выживания массовых слоев российского общества социальная сфера затрагивает жизненно важные интересы населения и призвана создать условия для сохранения необходимого уровня материального и социального благополучия граждан. Качественные и количественные характеристики функционирования данной сферы являются показателями социально-экономического, правового уровней развития государства и общества, способствуют росту экономики, выступают фактором стабилизации социально-политической ситуации в стране, улучшают благососто-

яние людей. Все это обуславливает актуальность и значимость исследования реализации социальной политики органами муниципального управления, необходимость в разработке путей совершенствования их деятельности.

Теоретическая база исследования представлена значительным количеством научных разработок, рассматривающих различные аспекты в понимании сущности управления социальной сферой и определяющих ее проблематику.

Социальная политика – совокупность мер, направленных на удовлетворение государством социальных потребностей населения, поддержание приемлемого для страны уровня жизни, корректировку резких различий в доходах и потреблении населения, предоставление населению социальных услуг, обеспечение закрепленных в Конституции и иных законодательных актах страны социальных гарантий [5].

Социальная политика охватывает решения и мероприятия, затрагивающие все сферы жизни членов общества, включая обеспечение последних товарами, жильем и услугами социальной инфраструктуры, рабочими местами, приемлемыми денежными доходами, расширение и укрепление материальной базы, охрану и укрепление здоровья населения, его образование и культуру, создание системы гарантированных социальных условий для жизнедеятельности граждан;

Целью социальной политики (социальными приоритетами) являются:

- достижение улучшения материального положения и условий жизни людей;
- обеспечение занятости, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы;
- гарантии конституционных прав граждан в области труда, социальной защиты, образования, охраны здоровья, культуры, обеспечения жильем;
- переориентация социальной политики на семью, обеспечение прав и социальных гарантий, предоставляемых семье, женщинам, детям и молодежи;
- нормализация и улучшение демографической ситуации, снижение смертности населения;
- улучшение социальной инфраструктуры [7].

Приоритетными задачами социальной политики определены следующие:

- обеспечение человеку от рождения до старости нормальных условий для жизни и развития;
- создание условий для функционирования семьи как первичной ячейки общества;
- обеспечение экономической безопасности, защиты конституционных прав и свобод граждан;
- стимулирование экономического роста и подчинение производства интересам потребления;
- усиление трудовой мотивации и деловой предприимчивости;
- обеспечение должного уровня жизни и социальной защиты населения;
- сохранение культурного и природного наследия, национального своеобразия и самобытности.

- обеспечение эффективной защиты населения: повышение качества социальной защиты населения, охрану здоровья, культуры, обеспечения жильем, улучше-

ние демографической ситуации [12].

Основные функции социальной политики:

- стабилизация, приведение к устойчивости социальных отношений и социального положения;

- поддержание и стимулирование социальной и экономической активности населения;

- социальная поддержка и защита [12].

Важнейшими принципами социальной политики являются:

- принцип социальной справедливости (понимаемый как отношения эквивалентности в жизни общества и его социальных групп (например, соответствие прав и обязанностей, практического вклада и реального положения человека и т.п.),

- принцип индивидуальной социальной ответственности (требует от индивида, семьи, малой группы приложения максимальных усилий для самопомощи и самообеспечения. При этом община (уровень муниципального самоуправления), регион или государство в целом должны лишь восполнять индивидам и семьям те виды или объемы помощи, которые они не могут обеспечить самостоятельно, помогать в решении тех проблем, которые выходят за рамки компетенции индивида или семьи, либо вмешиваться в чрезвычайных, кризисных ситуациях),

- принцип социальной солидарности (заключается в том, что современное общество призвано встречать социальные затруднения как единая система, внутри которой происходит перераспределение социальной состоятельности от более сильных к менее сильным),

- принцип социального партнёрства (в документах Международной организации труда, созданной в 1919 г., ныне – специализированного органа ООН, выработаны общие принципы социального партнерства, среди которых: равноправие сторон на переговорах и при принятии решений; равная для всех сторон обязательность исполнения договоренностей; обязательная и равная ответственность сторон за выполнение принятых обязательств; принцип трипартизма, т. е. участия в переговорах трех сторон: государственной власти, работников и работодателей,

- принцип социальной компенсации (призван обеспечить правовую и социальную защищенность граждан, необходимую для восполнения ограничений, обусловленных их социальным статусом),

- принцип социальных гарантий (предусматривает предоставление гражданам гарантированного государством минимума социальных услуг по обучению, воспитанию, духовному и физическому развитию, профессиональной подготовке и рациональному трудоустройству, объем, виды и качество которых должны обеспечить необходимое развитие личности и подготовку к самостоятельной жизни),

- принцип субсидиарности (поддержки) (предусматривает оказание предпочтения общественным инициативам, по сравнению с соответствующей деятельностью государственных органов и учреждений при финансировании мероприятий в области социальной политики.) [4].

Социальная политика реализуется государством в основных сферах социальных отношений:

- оплата, охрана, рынок труда, занятость и безработица;
- регулирование доходов населения;
- демография, семья, материнство и детство, молодежь;
- социальная защита;
- пенсионное обеспечение;
- социальное обслуживание;
- социальное страхование;
- образование, профессиональная переподготовка, повышение квалификации;
- наука;
- здравоохранение;
- обеспечение жильем, коммунальными и бытовыми услугами;
- культура;
- физическая культура, спорт, туризм;
- экологическая безопасность;
- защита социальных прав всех категорий граждан [12].

Основными направлениями социальной политики являются:

- повышение уровня жизни населения;
- формирование эффективной системы социальной защиты;
- регулирование трудовых отношений, занятости и миграционных процессов;
- совершенствование пенсионной системы;
- совершенствование системы здравоохранения и социального страхования.

Субъектами социальной политики являются органы законодательной и исполнительной власти различных уровней, органы муниципального управления, работодатели в государственном и негосударственном секторах экономики, а также профсоюзные и иные общественные организации, которые влияют на разработку государственной социальной политики [10].

Таким образом, социальная политика представляет совокупность мер, направленных на удовлетворение государством социальных потребностей населения, поддержание приемлемого для страны уровня жизни, корректировку резких различий в доходах и потреблении населения, предоставление населению социальных услуг, обеспечение закрепленных в Конституции и иных законодательных актах страны социальных гарантий.

Список использованных источников

1. Асланова С.Х. Современные проблемы социальной политики государства и пути их совершенствования / С.Х. Асланова // Молодой ученый. – 2019. – №9. – С. 511–514
2. Болдова Я.Е. Взаимосвязь социальной защиты населения и социальной работы / Я.Е. Болдова, О.В. Бессчетнова // Формы и методы социальной работы. Улан-Удэ, – 2019. – С. 63–65
3. Вахабов А.А. Социальное развитие как условие экономического роста / А.А. Вахабов // Наука и Мир. – 2017. – Т. 3. № 3 (43). – С. 14-15. В России предложили сократить расходы на пенсии / [Электронный ресурс] – URL: <https://ria.ru/economy/20180511/1520372257.html>

4. Дахин А.В. Основы социального государства: учеб. пособие/ А.В. Дахин, С.А. Воробьев. – Н. Новгород: НИУ РАНХиГС, 2019. – 102 с.
5. Зябликов Д.В. Социальная политика РФ и ее роль в повышении уровня жизни населения / Д.В. Зябликов // Социально-экономический и гуманитарный журнал Красноярского ГАУ. – 2018. – №1 – С. 141–150.
6. Клименко В.А. Социальная рыночная экономика: генезис и принципы становления и развития / В.А. Клименко // Экономическая наука сегодня. — 2017. – № 5. – С. 445–464.
7. Липайкина М.И. Социальная политика: цели и теоретические основы изучения М.И. Липайкина // Аллея науки. – 2018. – Т. 4. – № 1 (17). – С. 113-116.
8. Осадчая Г. И. Социология социальной сферы: учебное пособие для высшей школы. Изд. 4-е, перераб., доп. М. : Академический проект, 2018. – 334 с.
9. Плюхина А.А. Социальная политика современной России: проблемы и тенденции развития / А.А. Плюхина // Экономический журнал. – 2019. – № 4. – С. 36–42.
10. Свистун Р.А. Сущности и основные направления государственной социальной политики в России / Р.А. Свистун // Научные исследования.- 2017. – Т. 1. № 6 (17). – С. 85–90.
11. Социальное государство: новая карта мира / [Электронный ресурс] — URL: <http://expert.ru/2012/12/7/sotsialnoe-gosudarstvo-novaya-karta-mira/>
12. Ходусов А.А. Проблемы социальной политики в условиях рыночной экономике / А.А. Ходусов // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Юриспруденция. – 2017. – № 4. – С. 100-107.

Никольская Татьяна Сергеевна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Рагозина Светлана Алексеевна,
ст. преп., доцент кафедры социально-гуманитарных и естественных
дисциплин ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

МУНИЦИПАЛЬНЫЕ УСЛУГИ КАК ИНСТРУМЕНТ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация. Статья посвящена актуальной в настоящее время теме, которая требует своего осмысления, учитывая, что муниципальные услуги, наряду с государственными услугами, приобретают все большее значение как фактор, показывающий степень и качество отражения в деятельности органов власти интересов населения и юридических лиц публично-территориальных образований.

Ключевые слова: муниципальные услуги, органы местного самоуправления, социальное обслуживание

Tatyana S. Nikolskaya,

Master's degree student of the Moscow
International Academy

Svetlana A. Ragozina,

Senior lecturer, associate Professor of the social, humanitarian and natural
sciences of the Moscow International Academy

MUNICIPAL SERVICES AS A TOOL FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Abstract. The article is devoted to a topic that is currently relevant, which requires its own understanding, given that municipal services, along with public services, are becoming increasingly important as a factor showing the degree and quality of reflection of the interests of the population and legal entities of public-territorial entities in the activities of government bodies.

Keywords: municipal services, local governments, social services

Актуальность темы исследования предопределяется особенностями развития в России муниципально-правовых отношений, где органам местного самоуправления ряд вопросов местного значения приходится решать на постоянно обновляемой организационно-правовой основе.

Однако внедрение в муниципальную практику института муниципальных услуг происходит весьма противоречиво, и это обусловлено прежде всего тем, что действует инерция ранее сложившегося представления о муниципальных услугах как деятельности органов местной власти по непосредственному пре-

доставлению социально-экономических благ, в результате чего муниципальные услуги отождествляются с медицинскими, образовательными и иными услугами, определяемыми характером соответствующих вопросов местного значения, что противоречит действующему законодательству. Такое положение, в свою очередь, во многом сложилось из-за того, что основное внимание законодателя довольно долго уделялось государственным услугам, при этом было упущено из виду, что органы государственной власти и органы местной власти составляют единую систему публичной власти.

Теоретическая база исследования представлена значительным количеством научных разработок, рассматривающих различные аспекты в понимании сущности управления социальной сферой и определяющих ее проблематику.

Муниципальные услуги как вид публичных услуг являются базисным элементом, своеобразной клеткой системы местного хозяйства, основой экономических и социальных отношений на территории муниципального образования [4].

При этом данная ситуация объясняется как самой публичной природой муниципального хозяйства, так и повышением роли услуг в современной экономике.

Наличие услуги является необходимым, но недостаточным свойством в процессе их потребления. В случае, когда перед заинтересованным в приобретении услуги лицом возникают определенные барьеры (ценовые, временные или связанные с удаленностью производителя), то на практике определенная услуга становится доступной только определенному кругу лиц.

Данное обстоятельство обуславливает объективную природу необходимости существования сектора публичных услуг, объединяющего, как и другие элементы публичного порядка, услуги, предоставляемые на государственном и муниципальном уровнях.

При этом в настоящее время отсутствует четкое законодательное определение понятия «муниципальные услуги». Так, в Бюджетном кодексе РФ муниципальные услуги рассматриваются как услуги, которые оказываются органами местного самоуправления, муниципальными учреждениями и иными юридическими лицами. В то же время, в соответствии с положениями Федерального закона № 83-ФЗ понятие муниципальной услуги относится к услугам, которые оказывают не органы власти, а подведомственные им учреждения в рамках соответствующих муниципальных заданий, то есть значительно сужается спектр видов деятельности, которые непосредственно связаны с оказанием муниципальных услуг. В частности, подобный подход оставляет за рамками данной категории административные услуги, оказываемые органами местного самоуправления, с чем согласиться не представляется возможным. При этом в первом случае под муниципальной услугой понимается услуга, отличающаяся от рыночной только субъектом ее предоставления, которым выступает муниципальное учреждение, тогда как во втором случае рассматриваемое понятие трактуется как исполнение своих функций органами местного самоуправления по запросам потребителей [6].

Последующие законодательные интерпретации сущности понятия «муниципальные услуги» также не являются более четкими. Не сложилось к настоящему времени его однозначной трактовки и в экономической науке.

К трактовке сущности муниципальных услуг представляется целесообразным применение дуалистического подхода, в рамках которого их можно представить как симбиоз процесса и результата деятельности органов муниципального управления и функционирующих по их предписаниям или на контрактной основе хозяйствующих субъектов, направленных на удовлетворение социальных потребностей жителей муниципального образования.

В настоящее время существуют различные подходы к классификации видов муниципальных услуг. Подразделяют муниципальные услуги на бюджетные и административные. При этом бюджетная муниципальная услуга представляет собой конечное благо, удовлетворяющее важнейшие материальные и социальные потребности ее получателей. Данный вид услуг предполагает получение конкретного «конечного блага», которое может быть напрямую оценено получателем.

В свою очередь, административной муниципальной услугой выступают правоотношения, осуществляющиеся посредством совершения определенных действий и (или) принятия решений и выражающиеся во взаимодействии субъекта, оказывающего муниципальную услугу, с ее получателем.

Используя методологию Системы национальных счетов (СНС), позволяющую оценивать функционирование публичного сектора с точки зрения производства индивидуальных и коллективных услуг, в муниципальных услугах можно выделить коллективные услуги (в большей степени представляющих собой форму чистых общественных благ) и индивидуальные (в различной степени являющихся смешанными благами) [7].

В соответствии с данной методологией, значительная часть оказываемых органами местного самоуправления услуг являются коллективными, обладают такими свойствами чистых общественных благ, как неделимость и неисключаемость. В качестве примеров подобных услуг можно отметить организацию сбора, вывоза, утилизации и переработки мусора и промышленных отходов, утверждение документации по планировке территории, создание условий и содействие в развитии малого и среднего предпринимательства. Примером индивидуальных услуг является обеспечение образовательными услугами посредством муниципальных школ, услуги в области здравоохранения, культуры, социальной защиты.

Совокупность отношений и процессов, связанных с оказанием различных видов муниципальных услуг, субъектов, задействованных в этих отношениях и процессах, используемых ресурсов и технологий образуют систему оказания муниципальных услуг.

Для системы оказания муниципальных услуг характерны следующие важнейшие особенности:

- основания и порядок процесса оказания муниципальных услуг в основном регламентированы законодательством и закреплены в административных регламентах;
- экономические отношения, складывающиеся в рамках данной системы, связаны с созданием и потреблением продукта муниципальных услуг, обладающих определенной стоимостью и общественной полезностью;

– управление процессом оказания муниципальных услуг осуществляется органом местного самоуправления, ответственным за организацию предоставления муниципальных услуг населению муниципального образования;

– орган местного самоуправления обеспечивает удовлетворение спроса на муниципальные услуги, максимизируя при этом свою функцию социальной полезности посредством использования муниципальных ресурсов;

– предоставление муниципальной услуги не только удовлетворяет спрос на неё конкретного потребителя, но и оказывает полезный общественный эффект, в чем проявляется свойство муниципальной услуги как общественного блага;

– совокупность процессов, связанных с предоставлением муниципальных услуг, объединяет процессы, связанные с управлением системой предоставления данных услуг в целом, и процессы, связанные с предоставлением определенных видов муниципальных услуг;

– цель функционирования системы оказания муниципальных услуг заключается в обеспечении достижения социально-экономических целей и потребностей населения и бизнес-сообщества посредством создания общественных благ за счет муниципального финансирования.

Вышеприведенную модель функционирования системы оказания муниципальных услуг можно охарактеризовать следующим образом [15].

Вложение ресурсов осуществляется после волеизъявления потребителя, выразившееся в подаче в одной из допустимых форм обращения о получении определенного вида муниципальных услуг.

Органы муниципального самоуправления исполняют функцию управления системой предоставления муниципальных услуг на основе планирования направлений развития данной системы, организации процесса предоставления муниципальных услуг, контроля за результатами процесса предоставления услуг и состояния системы муниципальных услуг в целом.

Планирование развития системы предоставления муниципальных услуг предполагает формирование реестра муниципальных услуг и подготовку нормативной базы, необходимой для реализации процесса их оказания; определение поставщика услуг и субъекта, взаимодействующего с потребителем данных услуг; определение совокупности ресурсов, необходимых для организации процесса предоставления услуг, и расчет стоимости различных видов муниципальных услуг; организация механизма контроля за процессом предоставления муниципальных услуг.

Механизм оказания муниципальных услуг включает большой комплекс процессов по созданию и предоставлению различных видов услуг на основе задействования ресурсов различного вида, на выходе которых потребителю оказывается муниципальная услуга, с помощью которой обеспечивается удовлетворение потребностей получателя и реализуется конечная цель деятельности поставщика данных услуг. Приемы и регламенты, используемые органами местного самоуправления при оказании муниципальных услуг, образуют технологию управления данным процессом [8]. Роль административных регламентов заключается в установлении единообразных стандартов предоставления муниципальной услуги на

всей территории страны в соответствии с условиями качества, удовлетворяющего население. При этом, в соответствии с законодательством, каждый орган системы муниципального управления обязан сформировать реестр муниципальных услуг с описанием оснований и условий их предоставления, непосредственных поставщиков и потребителей (получателей и заявителей).

Теория социального обслуживания определяет в качестве стратегической задачи функционирования органов местного самоуправления организацию обслуживания населения муниципального образования, а в качестве стратегической цели – повышение качества жизни людей в широком смысле слова. Данная теория органично соотносится с ключевыми положениями концепции устойчивого развития.

В рамках данного подхода концепция устойчивого развития предопределяет основную миссию муниципального управления, а процесс оказания муниципальных услуг в рамках теории социального обслуживания задает стратегическую цель муниципального менеджмента.

При этом важнейшим направлением повышения качества и доступности муниципальных услуг является разработка и внедрение в практику управления административных регламентов муниципальных услуг, в рамках данного подхода происходит формирование системы многофункциональных центров по предоставлению государственных и муниципальных услуг (МФЦ).

Основная задача деятельности МФЦ заключается в создании единого места приема, регистрации и выдачи необходимых документов физическим и юридическим лицам в процессе оказания им различных видов муниципальных услуг, а также предоставление данным лицам возможности одновременного получения нескольких взаимосвязанных муниципальных услуг. Решению основной задачи способствует синхронизация процессов деятельности МФЦ как на законодательном уровне (утверждение единых стандартов комфортности, организации взаимодействия с заявителями), так и при непосредственном исполнении основных функций (согласование и сокращение сроков выполнения процедур при межведомственном взаимодействии, обмен данными из информационных баз и др.).

Потребитель муниципальных услуг имеет право обращаться в различные МФЦ, основываясь на своих личных предпочтениях, что формирует условия для конкуренции и повышения эффективности их функционирования.

Кроме того, положительной характеристикой внедрения МФЦ становится право граждан лично выбирать необходимые им муниципальные услуги. Подобный порядок способствует переходу от нормативных к программно-целевым принципам планирования расходов на оказание муниципальных услуг.

Также предоставление услуг на базе МФЦ позволяет внедрить во взаимодействие органов власти с потребителями услуг принцип экстерриториальности, предполагающий возможность получения заявителем необходимых ему муниципальных услуг вне зависимости от места его прописки.

Положительный эффект от оказания муниципальных услуг посредством МФЦ, как правило, имеет двухсторонний характер и заключается в следующем:

– для потребителей муниципальных услуг – повышение качества их предоставления за счет упрощения процедур, обеспечение единого стандарта их предоставления, сокращения сроков, создания наиболее комфортных условий, ликвидация рынка «посреднических услуг»;

– для органов местного самоуправления – повышение эффективности деятельности, оптимизация межведомственного и межуровневого взаимодействия, сокращения издержек бюджета на обеспечение стандарта комфортности предоставления государственных услуг, улучшения условий труда муниципальных служащих (если МФЦ является структурным подразделением органов местного самоуправления).

Однако, несмотря на отлаженный в рамках данной технологии процесс предоставления муниципальных услуг, ее явным недостатком является несовершенство реализации в части межведомственного взаимодействия.

Список использованных источников

1. Федеральный закон от 27.07.2010 N 210-ФЗ (ред. от 30.12.2020) «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021)// «Российская газета», № 168, 30.07.2010.

2. Постановление Правительства РФ от 12.12.2012 № 1284 (ред. от 14.08.2020) «Об оценке гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (их структурных подразделений) с учетом качества предоставления ими государственных услуг, а также о применении результатов указанной оценки как основания для принятия решений о досрочном прекращении исполнения соответствующими руководителями своих должностных обязанностей».

3. Аджубей Р. В. Оценка эффективности предоставления государственных и муниципальных услуг населению // Молодой ученый. – 2017. – №1. – С. 135–140.

4. Акулич М.М., Батырева М.В. Государственные и муниципальные услуги и качество жизни населения // Sociologie cloveka. 2019. № 4. – С. 35–38.

5. Бабаева З.К. Понятие и функции государственной и муниципальной услуги // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. 2018. Т. 16. № 1. – С. 113–120.

6. Винокурцева Е.А. Мониторинг предоставления государственных и муниципальных услуг [Текст] // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Москва, 2017 г.). – М.: Буки-Веди, 2017.

7. Дербенов Ч.Ю., Босхонджиева Д. Б. Предоставление государственных и муниципальных услуг в электронном виде // Молодой ученый. – 2019. – №27. – С. 11–12.

8. Зайнашева З.Г. Зарубежный опыт повышения качество и доступности предоставления государственных услуг // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2019. № 1 (15). С. 38–44.

9. Красова Е.М. Критерии оценки качества услуг // Молодой ученый. – 2020. – №11. – С. 128–130.

10. Лукьянов А.С. Анализ оценки показателей государственных услуг в электронном информационном пространстве // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2017. № 1 (20). – С. 44–46.

11. Михалева О.М., Матюшкина И.А. Концепция новых государственных услуг в современной России // Современные научные исследования и инновации. 2019. № 8.

12. Новикова И.Ю., Хазанова Д.Л. Обзор методик оценки качества государственных услуг // Вестник научных конференций. 2019. № 5-5 (9). – С. 285–287.

13. Петраков М.А., Аджубей Р.В. Проблемы организации мониторинга качества оказания государственных (муниципальных) услуг // Молодой ученый. — 2018. – №30. – С. 247–250.

14. Пехова Л.С. Особенности оказания государственных и муниципальных услуг в странах европейского союза / ФГБОУ ВО «Калининградский государственный технический университет». – 2019. – №1. – С. 58–59.

15. Смирнова И.Д. О специфике предоставления публичных услуг в электронном виде // Молодой ученый. – 2018. – №2. – С. 386–388.

16. Травнев Л.Н. Современный механизм финансирования государственных и муниципальных услуг / Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. 2017. № 17. – С. 6–10.

17. Фаттахов И.Э. Теоретические подходы к сущности публичного управления государственными услугами в современных условиях // Казанский экономический вестник. 2019. № 1 (21). – С. 14–17.

Семерня Михаил Григорьевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

ОСОБЕННОСТЬ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ

Аннотация. Статья посвящена актуальной в настоящее время теме. Инвестиционная деятельность муниципального образования является важной составляющей его экономической системы и играет огромную роль в функционировании всего муниципального образования. От уровня ее развития зависит объем общественного производства, структура экономики, занятость населения, доходы бюджета. Чтобы привлечь инвестиции, необходимо быть инвестиционно привлекательным.

Ключевые слова: инвестиционная привлекательность, муниципальный инвестиционный потенциал, инвестиционный риск, муниципальное образование

Mikhail G. Semernya,
Master's degree student of the Moscow
International Academy

THE PECULIARITY OF THE INVESTMENT ATTRACTIVENESS OF MUNICIPALITIES

Abstract. The article is devoted to the current topic. The investment activity of a municipality is an important component of its economic system and plays a huge role in the functioning of the entire municipality. The level of its development depends on the volume of social production, the structure of the economy, employment, and budget revenues. To attract the necessary investments.

Keywords: investment attractiveness, municipal investment potential, investment risk, municipal formation

Инвестиционная привлекательность выступает одним из важнейших критериев социально-экономического развития территории. Особенно это актуально для муниципальных образований, что связано с тем, что экономическое пространство России носит неоднородный характер.

Инвестиционная деятельность муниципального образования (МО) является важной составляющей его экономической системы и играет огромную роль в функционировании всего муниципального образования. От уровня ее развития зависит объем общественного производства, структура экономики, занятость населения, доходы бюджета. Чтобы привлечь инвестиции, необходимо быть инвестиционно привлекательным.

Инвестиционная привлекательность – это система экономических отношений между субъектами хозяйствования по поводу эффективного развития бизнеса

и поддержания его конкурентоспособности. В целом инвестиционную привлекательность объекта инвестирования, ориентируясь на данный подход, можно определить как систему экономических отношений по поводу осуществления инвестиций в целях получения дохода и (или) получения иного положительного эффекта.

Также рассматривается инвестиционная привлекательность как совокупность показателей. При этом инвестиционная привлекательность территории – это интегральная характеристика среды инвестирования, формирующаяся на основании оценки инвестиционного потенциала и инвестиционного риска территории, отражающая субъективное ее восприятие потенциальным инвестором [3].

В результате научного поиска по проблеме исследования установлено, что среди ученых имеет место множество трактовок понятия инвестиционной привлекательности. Однако при этом позиции авторов на сущность феномена инвестиционной привлекательности не просто различаются, но и существенно дополняют друг друга.

Из обозначенных определений можно прийти к выводу о том, что высокий уровень инвестиционной привлекательности является побудительным мотивом при выборе инвестором объекта инвестирования и принятии решения о начале инвестиционного процесса.

Инвестиционная привлекательность отражает сложившуюся экономическую, политическую, социальную ситуацию определенной территории, ее правовую, бюджетную сферу, налоговую политику и природно-ресурсный потенциал и т.д. Перечисленные параметры оказывают существенное влияние на инвестиционную активность и определяют процессы притока и оттока капитала в то или иное муниципальное образование и из него, соответственно.

Основные составляющие инвестиционной привлекательности муниципального образования:

- инвестиционный потенциал;
- территориальные инвестиционные риски.

Инвестиционный потенциал представляет собой определенным образом упорядоченную совокупность инвестиционных ресурсов, которые позволяют достичь синергетического эффекта при их использовании» [8].

Муниципальный инвестиционный потенциал – это определенным образом упорядоченная совокупность инвестиционных ресурсов, которые расположены на конкретной территории, позволяющая достичь прогнозируемого эффекта при их использовании [6]; совокупность объективных социально-экономических свойств муниципального образования, имеющих высокую значимость для потенциальных инвесторов и способствующих развитию инвестиционных процессов, протекающих на местном (муниципальном) уровне хозяйствования [7].

Инвестиционный потенциал территории состоит из следующих основных частных потенциалов:

- ресурсно-сырьевой потенциал (обеспеченность производственными и сырьевыми ресурсами: минерально-сырьевыми, земельными, водными, лесосырьевыми,

рекреационными. Интегральный показатель ресурсно-сырьевого потенциала – это взвешенная сумма экономических оценок отдельных компонентов потенциала);

– трудовой потенциал (качественная (уровень профессиональной квалификации трудоспособного населения, поло-возрастная структура, состояние здоровья) и количественная оценка рабочей силы (общая численность работающих, среднемесячная оплата труда, количество безработных). Основная составляющая трудового потенциала – демографический потенциал территории);

– инновационный потенциал (включает уровень развития науки и внедрения достижений научно-технического прогресса. Необходимо отметить, что территории, которые применяют достижения науки и техники, развиваются по экстенсивному пути);

– институциональный потенциал (степень развития ведущих институтов рыночной экономики (динамично развивающиеся финансовые рынки и институты),

– инфраструктурный потенциал (экономико-географическое расположение территории и ее инфраструктурная обеспеченность, оказывающие большое влияние на принятие решений инвесторами. Наличие инфраструктурной обеспеченности является необходимым условием для привлечения инвестиций);

– финансовый потенциал (включает в себя объем налоговой базы и доходность организаций территории. Особое внимание необходимо уделять уровню прибыльности организаций, оказывающих влияние на налоговую базу территории, что определяет прибыльную часть местного бюджета, а также возможность развития социального сектора и инфраструктуры территории);

– потребительский потенциал (совокупная покупательная способность населения территории. Его основой является платежеспособный спрос);

– производственный потенциал (показатель уровня валового продукта территории, доли убыточных предприятий, уровня производства продукции на душу населения. Следовательно, он характеризует состояние производственной сферы. Основным при формировании данного вида потенциала являются особенности отраслевой специализации предприятий территории);

– интеллектуальный потенциал (включает в себя уровень удельного веса специалистов с высшим образованием, количество высших и профессиональных учебных заведений, количество обучающихся в Магистрант атурах, аспирантурах и докторантурах);

– туристический потенциал опирается на оценку туристической привлекательности территории [3].

Инвестиционный риск – вероятность возникновения финансовых потерь в виде снижения капитала или утраты дохода, прибыли вследствие неопределенности условий инвестиционной деятельности.

Под территориальным инвестиционным риском понимается вероятность неполного использования инвестиционного потенциала муниципального образования, некоторые ограничения, препятствующие привлечению инвестиций в городскую экономику [7].

Риск в основном сопровождает реализацию фактически всех видов реальных инвестиционных проектов. Степень инвестиционного риска существенно

изменяется под влиянием множества факторов, которые находятся в постоянном развитии. Поэтому каждый реальный инвестиционный проект должен подвергаться индивидуальной оценке степени риска в конкретных условиях осуществления проекта. Следует отметить, что инвестиционные риски определяют вероятность неполной реализации инвестиционного потенциала территории [2].

В научной литературе выделяются следующие инвестиционные риски территории [5]:

– финансовые риски: им подвержены все отрасли, в регионе они характеризуются общим балансом задолженностей между регионом и Федеральным центром и внутренней взаимной задолженностью предприятий;

– экономический риск – это уровень экономического спада, тенденции в формировании регионального валового продукта. При анализе экономического риска нужно учитывать ряд показателей: удельный вес убыточных предприятий по отраслям; доля отрасли в валовом региональном продукте; соотношение кредиторской и дебиторской задолженности [7];

– социальный риск – уровень социальной напряженности на территории, определяет возможности создания и развития производств с привлечением новой рабочей силы. Основными показателями данного риска являются тенденции демографической ситуации, уровень и образ жизни населения, социальная инфраструктура, неблагополучие. Наибольшее негативное влияние на инвестиционную привлекательность оказывают безработица, забастовки, неудовлетворительные условия труда, большое число беженцев;

– экологический риск – вероятность возникновения и развития неблагоприятных природно-техногенных процессов, которые сопровождаются весомыми экологическими последствиями;

– политический риск отражает степень приверженности властей к рыночным преобразованиям, синхронность действий властей по созданию и поддержанию благоприятного инвестиционного потенциала;

– законодательный риск – законодательно определенные условия инвестирования в те или иные сферы или отрасли, порядок использования отдельных факторов производства;

– криминальный риск отражает уровень преступности, границы теневой экономики, оценку вовлеченности криминальных кругов в легальную экономику [3].

Высокий уровень инвестиционной привлекательности является побудительным мотивом при выборе инвестором объекта инвестирования и принятии решения о начале инвестиционного процесса. Каждый инвестор, выбирая объект инвестирования, оценивает его потенциальную доходность и риск. Сравнивая реальное соотношение доходности и риска по каждому объекту с необходимым вложениями для достижения цели инвестирования, инвестор принимает решение о целесообразности вложений конкретно для него в данный конкретный период времени.

Инвестиции с наибольшей эффективностью могут осуществляться на тех территориях, где для этого созданы наиболее выгодные условия, поэтому для принятия решения об инвестировании, как в информационном, так и в

методическом плане, важную роль играет адекватная оценка и прогнозирование инвестиционной привлекательности муниципального образования [3].

Администрации муниципальных образований играют существенную роль в поддержке и стимулировании инвестиционной деятельности в своих регионах. Реализация планов социально-экономического развития муниципальных образований, а также отдельных целевых программ требует привлечения инвестиций. Муниципальная власть заинтересована в привлечении инвестиций на свою территорию. Кроме решения конкретных задач каждого инвестиционного проекта, инвестиции обеспечивают занятость населения и пополнение местного бюджета. Деятельность органов местного самоуправления по привлечению и наиболее эффективному использованию средств, вкладываемых на территории муниципального образования, составляет суть муниципальной инвестиционной политики.

Таким образом, инвестиционная привлекательность муниципального образования – наличие определенных условий инвестирования, которые влияют на предпочтения в выборе объекта для вложения ресурсов. Инвестиционная привлекательность муниципального образования является основополагающим в развитии его экономики и находится в прямой зависимости от инвестиционного потенциала и инвестиционных рисков.

Список использованных источников

1. Атаева Н.Ю. Исследование инвестиционной привлекательности муниципальных образований – Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-investitsionnoy-privlekatelnosti-munitsipalnyh-obrazovaniy>

2. Белозор А.Ф. Актуальные проблемы формирования инвестиционной привлекательности муниципальных образований – Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-problemy-formirovaniya-investitsionnoy-privlekatelnosti-munitsipalnyh-obrazovaniy>

3. Государственные и муниципальные финансы: учебное пособие: [16+]/ Н.Г. Вовченко, О.Б. Иванова, С.Н. Рукина и др.; под ред. Н.Г. Вовченко, О.Б. Ивановой, С.Н. Рукиной; Ростовский государственный экономический университет (РИНХ). – Ростов-на-Дону: Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2018. – 268 с.: табл., граф., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=567438>

4. Горбачева И.А. Система бюджетного регулирования инвестиционно-инновационного развития муниципальных образований: научный доклад/ И.А. Горбачева; Российская академия предпринимательства, Кафедра финансов, кредита и страхования. – Москва: 2017. – 50 с.: табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=463504>

5. Инвестиционная привлекательность муниципального образования – залог его успешного развития – Режим доступа – URL: <http://cmokhv.ru/materials/mat20131216/>

6. Кабашов С.Ю. Местное самоуправление и муниципальная служба в системе властных отношений / С.Ю. Кабашов, И.Р. Гимаев, С.Н. Лаврентьев. – 4-е

изд. стереотип. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 287 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=136213>

7. Кузякин Ю.П. Муниципальное право Российской Федерации : учебник : [16+] / Ю.П. Кузякин, С.В. Кузякин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 406 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500643>

8. Кузин Д.А. Понятие, сущность и система органов местного самоуправления Российской Федерации – Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-suschnost-i-sistema-organov-mestnogo-samoupravleniya-rossiyskoy-federatsii>

9. Михайлова Э.А. Основы формирования инвестиционной привлекательности территории – Режим доступа – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2019/04/88970>

10. Муниципальное право: практикум: [16+] / сост. Д.С. Белявский, Д.Г. Грязнов; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2018. – 96 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=563173>

Семерня Михаил Григорьевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Пониматкина Людмила Александровна,
канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО ГОРОДА КАК УРБАНИЗИРОВАННОЙ ФОРМЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. Статья посвящена актуальной в настоящее время теме. В статье рассматриваются особенности юридической трактовки таких понятий, как «муниципальное образование» и городское поселение. Важной особенностью организации экономических отношений на муниципальном уровне является их развитие в рамках экономического публичного порядка.

Ключевые слова: муниципальное образование, городское поселение, органы местного самоуправления

Mikhail G. Semernya,

Master's degree student of the Moscow
International Academy

Lyudmila A. Ponimatkina,

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

FEATURES OF THE MODERN CITY AS AN URBANIZED FORM OF MUNICIPAL FORMATION

Abstract. The article is devoted to the current topic. The article deals with the features of the legal interpretation of the concepts of “municipal formation” and urban settlement. An important feature of the organization of economic relations at the municipal level is their development within the framework of the economic public order.

Keywords: municipal formation, urban settlement, local government bodies

Актуальность темы исследования предопределяется особенностями развития в России муниципально-правовых отношений, где органам местного самоуправления (МСУ) ряд вопросов местного значения приходится решать на постоянно обновляемой организационно-правовой основе.

Рассматривая сущностную природу категории «муниципальное образование», можно говорить об ее определенном системном единстве, образуемом множеством элементов, которые, взаимодействуя между собой, конструируют систему с определенной иерархией. Одновременно с этим термин «муниципальное образование» может быть использован для обозначения объекта управления, поскольку

сложность системы муниципального уровня требует поддержания порядка в ее функционировании.

Что касается особенностей юридической трактовки рассматриваемого понятия, то понятие «муниципальное образование» в отечественное законодательство было введено Федеральным законом № 154-ФЗ от 28 августа 1995 года «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в котором этот термин трактовался в качестве «городского, сельского поселения, нескольких поселений, объединенных общей территорией, части поселения, иной населенной территории, в пределах которой осуществляется местное самоуправление, имеются муниципальная собственность, местный бюджет и выборные органы местного самоуправления».

При этом разбивка территории субъекта федерации на муниципальные образования производилась с целью формирования благоприятных условий для решения вопросов местного значения, тогда как ее деление на административно-территориальные единицы происходило с целью более эффективного решения вопросов государственного значения.

Однако, в соответствии с принятием Федерального закона № 131-ФЗ от 6 октября 2003 года «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», все муниципальные образования в правовом отношении были подразделены на поселения (городские и сельские), муниципальные районы и городские округа [3].

Анализируя существующие трактовки рассматриваемого понятия, можно констатировать, что муниципальное образование представляет собой не только место совместного проживания сообщества людей, но и систему, образуемую различными элементами (экономика, культура, политика, экология) и пронизанную социальными отношениями, функционирование которых направлено на обеспечение роста качества жизни жителей данного образования [5].

Важной особенностью организации экономических отношений на муниципальном уровне является их развитие в рамках экономического публичного порядка.

Основные функции, выполняемые органами муниципального управления (местного самоуправления) представлены следующим образом (рис. 1).



Рисунок 1. Ключевые функции органов местного самоуправления [1].

Специфической урбанизированной формой муниципального образования является городское поселение, по своей природе представляющее собой уникальное сочетание локальной территории и населяющих ее жителей, благодаря которым происходит их зарождение и развитие.

С точки зрения градостроительного подхода, город понимается как системное территориальное образование, главными подсистемами которого являются население, экономика, инженерно-градостроительная инфраструктура, природная основа, которые формируют планировочную структуру города и городскую среду, взаимодействуя друг с другом и с городским окружением.

В рамках экономического подхода город рассматривается как экономическое пространство, сложное переплетение рынков и интересов участников рынка, посредник между потребителями и производителями товаров и услуг.

Социальная направленность большинства современных концепций понимания сущности города и подходов к управлению его развитием объясняется социально-структурными изменениями, происходящими на городском уровне. Поэтому в последнее время все чаще под городом понимают не только форму территориальной организации, но и тип социальности, важнейшей характеристикой которого выступает интеграция всех сфер жизнедеятельности населения в единую систему с собственным механизмом поддержания устойчивости функционирования и порядка, способную к саморазвитию[5].

Реализация важнейшей функции города – обеспечение качества жизнедеятельности жителей городского поселения на уровне не ниже средних национальных стандартов качества жизни – базируется на эффективном использовании совокупного ресурсного потенциала города. При этом следует отметить неразрывность осуществления данной функции с обеспечением развития городской среды

Поэтому, перед органами муниципальной власти любого городского поселения возникают качественно новые проблемы, которые должны быть увязаны в рамках формирования эффективного механизма управления совокупностью факторов муниципального развития, методологической базой которого являются концептуальные положения теории устойчивого развития.

Список использованных источников

1. Бабун Р. В. Организация местного самоуправления. Учебное пособие. — М: КноРус, 2019. — 274 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. Беликов П.П., Ведяева Е.С., Гребенникова А.А., Жуковская Л.П., Захарова Н.А., Зюзин С.Ю., Мокеев М.М., Наумов С.Ю., Свищева В.А., Шишелова С.А. Комментарий к Федеральному закону от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (постатейный) / под ред. Л.П. Жуковской // СПС КонсультантПлюс. 2016.

4. Кузякин Ю.П. Муниципальное право Российской Федерации : учебник : [16+] / Ю.П. Кузякин, С.В. Кузякин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 406 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500643>
5. Кузин Д.А. Понятие, сущность и система органов местного самоуправления Российской Федерации – Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-suschnost-i-sistema-organov-mestnogo-samoupravleniya-rossiyskoj-federatsii>
6. Мещерякова М.А. Структура и полномочия органов местного самоуправления : учебное пособие / М.А. Мещерякова, О.Х. Молокаева ; Российский государственный университет правосудия. – Москва : Российский государственный университет правосудия (РГУП), 2018. – 120 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=560891>
7. Местное самоуправление и муниципальное управление: учебник / А.П. Горбунов, В.И. Гончаров, И.Ф. Головченко и др. ; ред. А.С. Прудников, М.С. Трофимов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 543 с. : табл., схемы – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115017>
8. Мидлер Е.А. Государственное и муниципальное управление : учебное пособие : [16+] / Е.А. Мидлер, Н.М. Ованесян, А.Д. Мурзин ; отв. ред. Е.А. Мидлер ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Южный федеральный университет, 2018. – 110 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=561186>
9. Шкатулла В.И. Комментарии к Федеральному Закону от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ». — М: Юстицинформ, 2019. 140 с.

Тарасов Семен Юрьевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Агарков Анатолий Павлович,
докт. экон. н., профессор кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ФИНАНСОВ И ИХ РОЛЬ В РЕГИОНАЛЬНОМ ХОЗЯЙСТВЕ И РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Аннотация. В статье рассматриваются теоретические аспекты региональных финансов, сформулировано авторское видение содержания данной категории, выделены основные функции и составные элементы, а также обозначено их значение и роль в развитии территории.

Ключевые слова: финансы, региональные финансы, функции региональных финансов, элементы региональных финансов

Semyon Yu. Tarasov,
Master's degree student of the
Moscow International Academy
Anatoly P. Agarkov,

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

THE ECONOMIC ESSENCE OF TERRITORIAL FINANCE AND ITS ROLE IN THE REGIONAL ECONOMY AND REGIONAL ECONOMY

Abstract. The article examines the theoretical aspects of regional finance, formulates the author's vision of the content of this category, identifies the main functions and components, and also identifies their significance and role in the development of the territory.

Keywords: finance, regional finance, functions of regional finance, elements of regional finance

Актуальность темы исследования определяется необходимостью повышения эффективности системы региональных финансов в механизме инновационного развития российской экономики и обеспечения ее социальной ориентированности, обеспечиваемых их модернизацией в общем трансформационном процессе отечественной экономики.

В условиях усиливающейся дифференциации развития регионов, общероссийские тенденции не в полной мере могут брать за основу для составления прогноза показателей конкретного региона. Поэтому важнейшим фактором становится информация отраслевых органов государственного управления, хозяй-

ствующих субъектов. На региональном уровне необходимо также учитывать влияние российских корпораций и монополистов.

В современных условиях требуется более активное использование научного прогнозирования для повышения эффективности управления, которое должно основываться не только на анализе информации об объекте управления, но и на прогнозе развития объекта, выборе стратегических альтернатив. Чрезвычайно актуальной остается проблема научного обоснования, прогнозирования последствий принимаемых решений в экономической и социальной политике.

Региональное хозяйство представляет собой весь хозяйственный, экономический, производственный и социальный комплекс, который формируется независимо от состава отраслей и ведомственной подчиненности предприятий, организаций и учреждений, расположенных на территории республики, края, области, автономного округа.

Все предприятия и организации промышленного и сельскохозяйственного производства, строительства, транспорта, связи, сферы культурно-бытового обслуживания можно разделить на три большие группы подчинения:

- 1) федерального;
- 2) субъекта Федерации;
- 3) муниципального или местного.

Отношения между местными органами, которые являются основой системы регионального управления, с одной стороны, и предприятиями и организациями – с другой, варьируются от полного подчинения местным органам до осуществления последними отдельных функций управления.

Вне зависимости от форм управления и подчиненности все предприятия, расположенные в данном регионе, подконтрольны местным органам управления в вопросах использования земли, недр, лесов и вод, охраны природы, соблюдения санитарных, противопожарных, правовых, социальных, жилищно-бытовых норм и правил. Территориальные органы управления ведут контроль за жилищным и социально-культурным строительством, строительством местных дорог, производством продовольствия и товаров народного потребления, осуществляемого всеми предприятиями, находящимися на данной территории [3].

Объектами регулирования на региональном уровне являются: процесс приватизации государственной собственности; налогообложение предприятий и населения; формирование местных бюджетов; социальная защита населения и др.

В последние годы в Российской Федерации проводится работа по формированию государственной региональной политики. Под региональной политикой в РФ понимается система целей и задач органов государственной власти по управлению политическим, экономическим и социальным развитием регионов страны, а также механизм их реализации.

Основными целями региональной политики в РФ являются:

- 1) обеспечение экономических, социальных, правовых и организационных основ федерализма в РФ, создание единого экономического пространства;
- 2) обеспечение единых минимальных социальных стандартов и равной социальной защиты населения независимо от экономических возможностей регионов;

- 3) выравнивание условий социально-экономического развития регионов;
- 4) предотвращение загрязнения окружающей среды, а также ликвидация последствий ее загрязнения, комплексная экологическая защита регионов;
- 5) приоритетное развитие регионов, имеющих особо важное стратегическое значение;
- 6) максимальное использование природно-климатических особенностей регионов;
- 7) становление и обеспечение гарантий местного самоуправления.

Территориальные финансы – это система экономических отношений, посредством которой распределяется и перераспределяется национальный доход на экономическое и социальное развитие территорий.

Территориальные финансы обеспечивают финансирование широкого круга мероприятий, связанных с социально-культурным и коммунально-бытовым обслуживанием населения [5].

Сегодня территориальные финансы являются одной из важнейших составных частей финансовой системы государства и охватывают региональные финансы (финансы субъектов РФ) и муниципальные (местные) финансы.

Через территориальные финансы государство активно проводит социальную политику. На основе предоставления территориальным органам власти средств для их бюджетов осуществляется финансирование муниципального народного образования, здравоохранения, коммунального обслуживания населения, строительства и содержания дорог. При этом круг финансируемых мероприятий расширяется. За счет средств территориальных бюджетов стали финансироваться не только общеобразовательные школы, но и высшие и средние специальные учебные заведения, крупные объекты здравоохранения, мероприятия по внутренней безопасности, правопорядку, охране окружающей среды [6].

С помощью территориальных финансов государство осуществляет выравнивание уровней экономического и социального развития территорий, которые в результате исторических, географических, военных и других условий отстали в своем экономическом и социальном развитии от других регионов страны. Для преодоления такой отсталости разрабатываются региональные программы. Средства на их осуществление формируются за счет источников доходов бюджетов соответствующих административно – территориальных единиц, а также налогов вышестоящих бюджетов. При этом территориальным бюджетам выделяются отчисления от федеральных налогов, а также субвенции, т. е. финансовые ресурсы, предоставляемые из вышестоящих бюджетов на определенные цели (развитие здравоохранения, дорожное строительство, коммунальные объекты и др.)

Территориальные финансы можно охарактеризовать и как совокупность денежных средств, используемых на экономическое и социальное развитие территорий. Главное направление использования территориальных финансов – финансовое обеспечение социальной и частично производственной инфраструктуры. Основным источником ее финансирования стали бюджетные ассигнования и средства субъектов хозяйствования (предприятия, организации). Главная составная часть территориальных финансов – региональные бюджеты. Они предназна-

чены для финансового обеспечения задач, возложенных на государственные органы управления субъекта РФ [8].

В современных условиях все в большей степени региональные органы власти призваны обеспечить комплексное развитие регионов, пропорциональное развитие производственной и непроизводственной сферы на подведомственных территориях. Значительно возрастает их координационная функция в экономическом и социальном развитии территорий.

Через региональные бюджеты государство активно проводит экономическую политику. На основе предоставления региональным органам власти средств для увеличения их бюджетов осуществляется финансирование промышленности, сельского хозяйства и содержания дорог, охраны окружающей среды. При этом круг финансируемых мероприятий расширяется.

Другая важная часть территориальных финансов – средства субъектов хозяйствования:

- финансовые ресурсы предприятий, находящихся в муниципальной собственности (как правило, его коммунальные предприятия);

- финансовые ресурсы предприятий, фирм, организаций, используемые ими на финансирование социально-культурных и жилищно-коммунальных объектов.

Для социальной поддержки своих работников субъекты хозяйствования строят и приобретают жилые дома, квартиры, детские дошкольные учреждения, медицинские учреждения и объекты для отдыха. В нашей стране, особенно в новых городах, возникших на базе строящихся предприятий, нередко почти вся социальная инфраструктура находится в ведомственном подчинении. Поэтому в общем объеме территориальных финансов часто преобладают средства предприятий, направляемые на социальное развитие.

Еще одной важной частью территориальных финансов являются территориальные внебюджетные фонды. Источниками их формирования служат добровольные взносы предприятий и населения, специальные сборы и др. Внебюджетные фонды чаще всего имеют целевое назначение.

Развитие региональной экономики опирается на разработку региональной политики, которая основывается на социально-экономическом прогнозировании.

Список использованных источников

1. Апкина О.Г. Управление природно-ресурсным потенциалом региона // Дневник науки. 2018. № 1 (13). – С. 12.

2. Затонский А.В. Значение и роль природно-ресурсного потенциала в обеспечении устойчивого развития региона / Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент» № 1, 2019 – С. 76–79.

3. Киселева Н.Н. Обеспечение расширенного регионального воспроизводства на основе развития транспортной инфраструктуры // Киселева Н.Н., Браткова В.В. Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2019. № 4 (76).

4. Мухина Е.Р., Маринина А.В. Обзор ключевых задач в сфере управления природно-ресурсным потенциалом // Дневник науки. 2017. № 10. – С. 97–99.

5. Природно-ресурсный потенциал Кемеровской области [Электронный ресурс] / URL: <http://odnparties.ru/5486>
6. Ример В.Л. Формирование инновационных инструментов регионального развития / В.Л. Ример // *Пространственная экономика*. – 2017. – №3. – С. 17–23.
7. Самогородская М.И. Разработка механизма управления региональной инвестиционной стратегией / М.И. Самогородская // *Менеджмент в России и за рубежом*. – № 4. – 2018.
8. Скиба А.Н. Ресурсообеспеченность и инновации: особенности сырьевых экономик и выбор стратегии регионального развития / А.Н. Скиба // *Региональная экономика: теория и практика*. – 2019. – №26 (161). – С. 41–51.
9. Точиев И.А. Совершенствование стратегического управления природно – ресурсным потенциалом региона / Сборник статей Международной научно-практической конференции. 2018. – С. 239–243.
10. Шулбаева К.И. Природно-ресурсный потенциал региона / В сборнике: *Конкурентный потенциал региона: оценка и эффективность использования* Сборник статей VIII Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Н.Ф. Кузнецова. 2020. – С. 88–89.

Тарасов Семен Юрьевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»
Симонова Марина Владимировна,

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

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются теоретические аспекты процесса управления социально-экономическим развитием муниципального образования. Сформулированы методы воздействия муниципалитета на ход экономического развития. Определены инструменты управления экономическим развитием на местном уровне.

Ключевые слова: муниципальное управление, социально-экономическое развитие, инвестиционная привлекательность

Semyon Yu. Tarasov,
Master's degree student of the
Moscow International Academy
Marina V. Simonova,

Ph. D. in History, associate Professor of social, humanitarian and natural sciences
of the Moscow International Academy

MANAGEMENT OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE MUNICIPALITY

Abstract. The article deals with the theoretical aspects of the processes of managing the socio-economic development of the municipality. Methods of influence of the municipality on the course of economic development are formulated. The tools for managing economic development at the local level are defined.

Keywords: municipal administration, socio-economic development, investment attractiveness

В настоящее время возрастает актуальность изучения управления развитием муниципального образования. Это обусловлено объективными экономическими причинами и процессами, происходящими в муниципальных образованиях.

Управление развитием муниципального образования – согласованное воздействие различных субъектов на процессы, протекающие в муниципальном образовании для достижения таких стратегических целей, как улучшение качества жизни населения и повышение степени удовлетворения потребностей жителей, качественные преобразования экономической сферы, сохранение окружающей среды [8].

Социальное развитие, хотя и обладает относительной самостоятельностью, в значительной степени определяется ресурсными возможностями, которые, в свою очередь, зависят от степени экономического развития. Поэтому, только развивая экономическую активность, можно осуществить те или иные прорывы в жизни местного сообщества и поднять уровень благосостояния населения, который, в конечном счете, всегда определяет степень успеха той или иной социально-экономической политики.

Все возможные методы воздействия местной администрации на ход экономического развития можно подразделить на следующие три [5]:

- формирование на местном уровне благоприятных общих условий для развития деловой активности;
- регулирование деловой активности в муниципалитете;
- прямая кооперация местной администрации и бизнеса. Рассмотрим эти три метода управления муниципальным развитием.

К благоприятным общим условиям для развития деловой активности следует отнести рыночную инфраструктуру, наличие земли и соответствующих прав на нее для развития новых видов экономической активности, хорошо развитые транспорт, связь, офисное хозяйство и прочее.

Традиционными являются активные действия по созданию и укреплению инфраструктуры, которая является базовой для всех видов бизнеса: дороги, телефон, вокзалы и пр. По отношению к земле также можно совершать целенаправленные действия – объединять и дробить земельные участки, выкупать и продавать, сдавать в аренду и даже передавать в безвозмездное пользование. От конкретных действий в отношении земли зависит как общее направление, так и интенсивность новой деловой активности в муниципалитете [2].

Выполняя функцию регулирования деловой активности, местная администрация формирует побудительные мотивы предпринимателей с целью принятия ими необходимых для развития данного муниципалитета решений. Это достигается, в частности, путем уменьшения местных налогов, либо путем предоставления дешевого капитала с помощью инструментов займа, субсидий, гарантий и даже прямых заимствований.

В целом стратегия налогового и прочего влияния оказывается эффективной лишь в том случае, если у местных властей имеется подробная информация, в том числе аналитическая, о состоянии того или иного бизнеса и о факторах, влияющих на принятие стратегических решений. Обычно такой информации у местной администрации нет, более того, информация такого рода обычно утаивается с целью получения налоговых и других льгот. Все это приводит к тому, что налоговые льготы становятся необоснованным и односторонним выигрышем бизнеса [6].

Выполняя третью функцию – прямую кооперацию местной администрации и бизнеса, в случае осуществления крупных проектов развития муниципалитетов иногда оказывается целесообразным непосредственное сотрудничество администрации и частных организаций. В ряде случаев для координации деятельности в рамках одного проекта создается смешанная компания. Однако в смешанных компаниях всегда наблюдается конфликт интересов частного и общественного

сектора, всегда сложно до конца согласовать интересы развития муниципалитета с конкретными интересами, связанными с извлечением прибыли. Чтобы избежать ненужного перекоса в сторону частных интересов, прямая кооперация должна сопровождаться подробным и обоснованным процессом планирования, достаточно эффективным процессом контроля и наличием авторитетного и влиятельного руководства со стороны местной администрации.

Общемировой тенденцией последних лет стал рост числа организаций неправительственного, негосударственного характера, вовлеченных в решение проблем экономического развития муниципальных образований. Как правило, это бесприбыльные организации, которые могут оказывать помощь частному бизнесу, содействовать его развитию. К таким организациям можно отнести местные торгово-промышленные палаты, специализированные агентства по развитию или маркетингу муниципалитета. Кооперация местной администрации с такими организациями приносит пользу муниципалитету в целом.

Обеспечивая процесс экономического развития муниципалитета, руководители местной администрации подчас действуют как посредники, как «создатели коалиций», как помощники реальных действующих лиц, используя разнообразные подходы к содействию экономическому развитию.

Поэтому работа по экономическому развитию может и должна строиться с привлечением руководителей крупнейших предприятий и работодателей муниципального образования. В такой кооперации с руководителями предприятий местная администрация может более эффективно решать вопросы обучения персонала, развития инфраструктуры, стимулирования малого и среднего бизнеса.

Инструментами управления экономическим развитием на местном уровне являются создание общих условий бизнеса (дороги, связь, офисы, рыночная инфраструктура), регулирование деловой активности (местные налоги, зонирование, особые условия), прямая кооперация местной администрации и бизнеса (совместные проекты). Для выхода из кризисного состояния необходимы целевые планы, предусматривающие комбинацию всех методов воздействия на экономическое развитие муниципалитета, при этом весьма важным аспектом составления таких программ может стать анализ баланса результатов и затрат, связанных с осуществлением программы [4].

В каждом МО управление развитием может быть организовано по-разному (в зависимости от ресурсов и сложности решаемых задач), но некоторые особенности процесса управления развитием присущи всем МО.

Опираясь на этот богатый теоретический и практический материал в вопросе управления развитием муниципального образования, рассмотрим два подхода (или две стратегии).

Первый подход – в случае, когда 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 регионов и МО или для решения отдельных проблем, а также и при разработке программ по отдельным направлениям жизнедеятельности региона.

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 [10].

В управлении местным развитием должны найти свое отражение новые требования, предъявляемые к стратегическому управлению. Наиболее актуальными для муниципальных образований являются следующие взаимосвязанные факторы: изменение роли субъектов управления, повышение значимости информации, вовлечение населения в процесс управления развитием. Важнейшей характеристикой современного управления является ориентация на отход от стандартных решений и поиск оригинальных способов достижения целей, что особенно актуально в условиях усиливающейся дифференциации муниципальных образований по уровню и потенциалу развития.

Список использованных источников

1. Аракелян М.А. Критерии инвестиционной привлекательности муниципального образования как объекта управления инвестиционной деятельностью [Текст] / М.А. Аракелян // Российский государственный социальный университет. — №9. — 2017. — С. 175–176
2. Баранов М.Б. Оценка эффективности местного самоуправления [Текст] / М.Б. Баранов // Вектор науки – 2019. – 486 с.
3. Бардовский В.П. Рыночная инфраструктура и социально – экономическое развитие муниципальных образований [Текст] / В.П. Бардовский // Экономическая среда. — 2017. — № 1 (19). — С. 123-128.
4. Василенко Ж.А. Анализ системы стратегического планирования федерального, регионального и муниципального уровней [Текст] / Ж.А. Василенко // Экономика и социум — №11(42) – 2017. – С. 57–59
5. Ворошилов Е.А. Социально-экономические проблемы локальных территорий [Текст]: монография / Т.В. Ускова, Н.В. Ворошилов, Е.А. Гутникова, С.А. Кожевников. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2018. –196 с.
6. Жукова В.А. Методологический подход к разработке концепции территориального социально – экономического развития муниципального образования [Текст] / В.А. Жукова // Международный научный журнал «Синергия наук» — 2018. – С. 138
7. Закирова З.И. Социально-экономическое развитие муниципального образования [Текст] / З.И. Закирова // «Экономика и социум». – №5 (48). – 2018. – С. 24–28.

8. Клешнева Л. И. Муниципальное самоуправление в современной России: проблемы и социально-философские аспекты [Текст] / Л.И. Клешнева // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Познание. 2019. – №2. – С. 77–80.

9. Леванова Т.А. Основные подходы к формированию эффективной системы управления социально-экономическим развитием муниципальных образований [Текст] / Т.А. Леванова // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2017. № 4. – С. 63–69.

10. Макарова В.И. Экономический анализ как часть системы стратегического управления социально-экономическим развитием России, регионов и муниципальных образований [Текст] / В.И. Макарова // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. 2017. Т. 1. № 4. – С. 247–253.

Шихов Борис Владимирович,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ НА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ КАДРОВОЙ РАБОТЫ

Аннотация. Кадровая политика в органе местного самоуправления – это система мер, направленных на формирование процесса воспроизводства кадрового потенциала в соответствии с целями, задачами и интересами муниципального образования. Статья посвящена актуальной в настоящее время теме формирования кадрового резерва в муниципальной службе.

Ключевые слова: кадровый резерв, муниципальная служба, кадры, персонал

Boris V. Shikhov,
Master's degree student of the Moscow
International Academy

PERSONNEL RESERVE IN THE MUNICIPAL SERVICE AS A TECHNOLOGY OF PERSONNEL WORK

Abstract. Personnel policy in a local government body is a system of measures aimed at forming the process of reproduction of human resources in accordance with the goals, objectives and interests of the municipality. The article is devoted to the current topic of forming a personnel reserve in the municipal service.

Keywords: personnel reserve, municipal service, personnel, personnel

Основные блоки обеспечения кадровой политики в органах местного самоуправления:

– нормативно-правовой, представляющий собой совокупность федеральных законов, законов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления;

– организационный, обеспечивающий реализацию кадровой политики с помощью организационных структур и специалистов, современных технологий работы с муниципальными служащими, а также наличие контроля за деятельностью служащих и аудита состояния кадровой работы;

– научно-информационный, предполагающий внедрение научных основ в практику кадровой политики в органах местного самоуправления, наличие системы показателей реализации кадровой политики;

– учебно-методический, включающий систему профессионального развития муниципальных служащих.

Одним из направлений кадровой работы в органах местного самоуправления – это формирование кадрового резерва.

Он формируется в соответствии с Федеральным законом «О муниципальной службе в Российской Федерации» (глава 8, ст. 28), а также в соответствии с нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Сегодня в законодательные акты многих субъектов Российской Федерации также включены нормы, регламентирующие кадровую работу по формированию двух видов кадрового резерва: это кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы и резерв управленческих кадров, в том числе в муниципальном образовании. Но при этом муниципальные образования самостоятельны в правовом регулировании этих вопросов. В кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы включается муниципальный служащий, отвечающий квалификационным требованиям, предъявляемым при замещении соответствующей муниципальной должности. В кадровый резерв также включаются граждане, не являющиеся муниципальными служащими, отвечающие квалификационным требованиям, предъявляемым при замещении соответствующей муниципальной должности. В муниципальных правовых актах о кадровом резерве может закрепляться понятие «кадровый резерв».

Есть разные определения, но, несмотря на различия в формулировках, их объединяют характеристики лиц, включенных в резерв, а также средства, целенаправленно используемые для повышения степени компетентности этих лиц. Например, определения: «Кадровый резерв представляет собой специально отобранную группу лиц, сочетающих в себе высокую компетентность, инициативность и творческий подход к исполнению служебных обязанностей, чуткость к сотрудникам, являющихся примером в работе, владеющих методами управления персоналом, способных при дополнительной подготовке достичь соответствия квалификационным требованиям, предъявляемым к муниципальным должностям, на которые они готовятся в качестве кадрового резерва» или «Кадровый резерв – это специально сформированная на основе управленческих критериев группа высококвалифицированных и перспективных специалистов, обладающих необходимыми профессионально-деловыми качествами, положительно зарекомендовавших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую профессиональную подготовку».

Также в муниципальных правовых актах находят отражение принципы формирования и работы с кадровым резервом, например, добровольность участия в конкурсе для включения в кадровый резерв для замещения вакантной должности муниципальной службы; объективность оценки профессиональных качеств муниципальных служащих (граждан), результатов их служебной деятельности; создание условий для профессионального роста муниципальных служащих на муниципальной службе; соблюдение равенства прав муниципальных служащих и иных граждан при включении в кадровый резерв и их профессиональной реализации; гласность в формировании и работе с кадровым резервом; актуальность кадрового резерва, его способность реально удовлетворить потребность в замещении вакантных муниципальных должностей в соответствии с современными задачами муниципальной службы. В то же время формирование кадрового резерва и работа с ним может рассматриваться как одна из кадровых технологий.

Кадровый резерв на муниципальной службе как технология кадровой работы предполагает наличие этапов и процедур (или действий). Первый этап включает такие процедуры, как подготовка и принятие муниципального правового акта о проведении конкурса по формированию кадрового резерва в определенные сроки и на определенный период. В структуру данного акта входит положение о конкурсе по формированию кадрового резерва, в приложениях – состав комиссии, конкурсные задания (если таковые предусмотрены).

В большинстве муниципальных образований кадровый резерв формируется кадровой службой ежегодно по состоянию на 1 января по каждому органу местного самоуправления муниципального образования. На втором этапе происходит сама процедура отбора кандидатов.

Предварительное формирование списка возможных кандидатов в кадровый резерв осуществляется кадровой службой посредством разных методов, например, на основании рекомендаций, которые представляют уполномоченные эксперты, члены аттестационных и конкурсных комиссий, руководители органов местного самоуправления. Далее – предварительное включение кандидатов в список кадрового резерва может осуществляться из числа руководителей и специалистов организаций независимо от отраслевой принадлежности и организационно-правовых форм. Может использоваться информация, полученная по результатам опроса среди выпускников высших учебных заведений с целью выявления наиболее способных и компетентных, мотивированных на муниципальную службу.

Предварительное включение в список кандидатов в резерв кадров может быть из числа лиц, самостоятельно выдвинувших себя из числа муниципальных служащих. Формирование предварительного списка кандидатов в кадровый резерв осуществляется с разбивкой по группам муниципальных должностей (главные, ведущие, старшие, младшие).

Как правило, кадровый резерв формируется на каждую муниципальную должность муниципальной службы в количестве не менее двух кандидатур. Помимо предварительного формирования списка кандидатов, кадровая служба может провести предварительный отбор, используя такой метод, как творческая работа (см. статью «Конкурс на замещение муниципальной должности»). Третий этап – это заседание конкурсной комиссии. Для членов комиссии, как правило, готовят список кандидатов для включения в кадровый резерв. В список входят необходимая информация о кандидате, а также результаты предварительного испытания, например, творческого задания.

При принятии решения о включении в кадровый резерв конкретного кандидата члены конкурсной комиссии учитывают следующие показатели:

- результаты служебной деятельности кандидата;
- деловые качества кандидатов, например, умение работать с персоналом, гражданами, организаторские способности;
- высокий уровень профессиональной подготовки и соответствующего образования;
- стаж государственной или муниципальной службы;
- стаж работы по специальности;

– результаты предварительного испытания (оценка в баллах). Решение о включении кандидата в кадровый резерв на конкретную должность принимается членами комиссии коллегиально, которое находит отражение в протоколе, подписываемом всеми членами комиссии.

Как правило, на заседание конкурсной комиссии приглашают должностных лиц – руководителей, в номенклатуру которых предполагается включить кандидата. Мнение руководителей чаще всего учитывается при принятии окончательного решения о формировании состава кадрового резерва на конкретные должности муниципальной службы. Четвертый этап наиболее продолжительный, так, он может длиться несколько лет, в течение которых кандидат проходит конкретную подготовку.

В течение этого периода кадровая служба организует и координирует подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадрового резерва; запрашивает у руководителей структурных подразделений органов местного самоуправления муниципального образования информацию о состоянии работы с кадровым резервом. Кадровая служба муниципального органа на всех этапах ведет банк данных кадрового резерва, в который вносятся все изменения по состоянию кандидатов.

Список использованных источников

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 24.06.2004 г. N 79–ФЗ (ред. от 24.03.2021). – Режим доступа: www.consultant.ru.

2. О муниципальной службе в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон 02.03.2007 г. N25-ФЗ (с изм. и доп., вступившие в силу с 27.10.20). – Режим доступа: www.consultant.ru.

3. Захарова Т.И. Государственная служба и кадровая политика: учебное пособие [Текст]/ Т.И. Захарова. – Евразийский открытый институт, 2014. – 312 с.

4. Ким С.А. Теория управления : учебник / С.А. Ким. – Москва : Дашков и К°, 2019. – 240 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>

Шихов Борис Владимирович,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Чурин Владимир Владимирович,
канд. филос. н., доц. профессор кафедры социально-гуманитарных
и естественных дисциплин ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. Основной проблемой политических и социально-экономических реформ, происходящих в нашей стране, выступает проблема кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы Российской Федерации.

В России формирование новой системы работы с кадровым резервом еще не завершено, хотя приняты основные нормативно-правовые акты, ведомственные положения, регламентирующие порядок комплектования, требования к подбору кандидатов в состав кадрового резерва, формы и методы подготовки «резервистов», обязанности должностных лиц, ответственных за работу с резервом кадров.

Статья посвящена актуальной в настоящее время теме – проблеме формирования кадрового резерва в муниципальной службе.

Ключевые слова: кадровый резерв, муниципальная служба, кадры, персонал

Boris V. Shikhov,
Master's degree student of the Moscow
International Academy

Vladimir V. Churin,
Ph. D. in Philosophy, Professor of the Department of social, humanitarian and
natural Sciences of the Moscow
International Academy

PROBLEMS OF FORMATION OF THE PERSONNEL RESERVE IN LOCAL SELF-GOVERNMENT BODIES

Abstract. The main problem of the political and socio-economic reforms taking place in our country is the problem of staffing the state and municipal service of the Russian Federation.

In Russia, the formation of a new system for working with the personnel reserve has not yet been completed, although the main regulatory legal acts, departmental regulations governing the recruitment procedure, requirements for the selection of candidates for the personnel reserve, forms and methods of training “reservists”, and the duties of officials responsible for working with the personnel reserve have been adopted.

The article is devoted to the current topic the problem of forming a personnel reserve in the municipal service

Keywords: personnel reserve, municipal service, personnel, personnel

По своей основополагающей сути муниципальная служба – это прежде всего кадры. Практика показывает, что обновление системы исполнительной власти на местах не дает результата без наведения порядка в муниципальной службе и пересмотра принципов кадровой политики.

Данное положение является аксиомой процесса муниципального управления. Решение политических, экономических, социальных и других задач, стоящих перед российским обществом, в решающей степени зависит от своевременной разработки и эффективной реализации кадровой политики на всех уровнях власти.

Вопрос формирования управленческого кадрового резерва в XXI веке на муниципальной службе весьма актуален. Изменения, которые происходят в политической, экономической и социальной сферах общества требуют перемен в муниципальной кадровой политике и кадровой деятельности на муниципальном уровне.

Кадровая политика в сфере муниципальной службы как составляющая государственной кадровой политики, в соответствии с федеральными и региональными нормативными актами, занимает важное место в формировании персонала на муниципальной службе, оценки и развития кадров муниципальных органов власти. Создание новой современной модели муниципального управления требует обновления управленческих кадров.

В современных условиях все большее значение приобретает такое направление кадрового обеспечения муниципальной службы, как работа с кадровым резервом на выдвижение на ключевые управленческие должности в органах местного самоуправления. Ведь от правильной постановки работы с кадровым резервом зависит, какие кадры придут к руководству в органах местного самоуправления в будущем.

На уровне высшего руководства страны неоднократно указывалось на громоздкость, неповоротливость и неэффективность муниципального аппарата, а в отношении его профессионализма подчёркивалось, что для аппаратных работников знание современной науки управления – это все еще очень большая редкость. А ведь на территории Российской Федерации в ходе реформы органов местного самоуправления стало более 24 тысяч, в которых занято более 340,1 тыс. муниципальных служащих.

Причина несостоятельности многих муниципальных служащих как подлинных профессионалов своего дела кроется, в том числе, и в самих технологиях, в основе которых продолжают лежать ставшие неэффективными методы так называемого экстенсивного формирования, развития и использования кадров, в том числе выдвижение кадров. При формировании кадрового резерва важнейшая задача состоит в том, чтобы обеспечить надежное выявление наиболее перспективных специалистов, обладающих качествами, которые более всего необходимы для профессиональной руководящей деятельности.

Основной целью формирования и использования на муниципальной службе кадрового резерва, является создание подготовленного к муниципальному управлению в новых условиях состава муниципальных служащих, обеспечение непрерывности и преемственности муниципальной кадровой политики, ее совершенствования на основе отбора, подготовки и выдвижения кадров, способных профессионально и эффективно реализовывать стратегические задачи и функции органов местного самоуправления.

Создание кадрового резерва для выдвижения на руководящие муниципальные должности – многоплановая работа, включающая в себя: отбор наиболее достойных работников и включение их в состав резерва; ежегодную оценку состава резерва, его пересмотр и пополнение; изучение деловых и личностных качеств работников, включенных в резерв, организацию их комплексной подготовки и повышения квалификации; выдвижение кандидатов из резерва на руководящие муниципальные должности.

Состав кадрового резерва служит основным источником замещения вакантных руководящих должностей муниципальной службы. Резерв подбирается не на каждую должность, а на группу однородных должностей. Практика свидетельствует, что эффект резерва ослабевает, если ставка делается на одного человека. Состязательность нескольких претендентов на одну муниципальную должность повышает шансы отбора на замещение должности наиболее подготовленного кандидата.

Управление кадровым потенциалом на разных уровнях организации общества, во-первых, приобретает сегодня первостепенное значение в повышении эффективности управления; во-вторых, становится главным направлением, «запускающим механизм» перехода на цивилизованные рыночные отношения; в-третьих, меняется вектор совершенствования самой кадровой политики, которая примет цивилизованный и современный вид при одном условии – оздоровление ее начнется не только «сверху», но и «снизу», с каждого муниципального сообщества.

Рассматривая проблематику формирования кадрового резерва, проблемы кадрового обеспечения муниципальных органов управления условно можно объединить в три основных блока:

Первый блок проблем – недостаточная квалификация муниципальных служащих. Они часто не в состоянии решать задачи, которые ставит перед ними общество, особенно в условиях реформирования системы муниципального управления. Сказывается недостаток профильного образования и опыта. Не хватает профессиональных знаний, умений и навыков. На низком уровне остается владение компьютерными технологиями и иностранными языками.

Недостаточно сформированы необходимые личностно-деловые качества: навыки эффективной коммуникации, ответственность и самостоятельность в принятии решений, организаторские способности и пр.

Депрофессионализация муниципальных чиновников особенно ярко выступает на фоне старения кадрового состава муниципальной службы, «вымывание» среднего звена управления в муниципальных органах. Наиболее дееспособные кадры уходят из муниципальной службы в бизнес-структуры.

Второй блок – проблема корпоративной культуры муниципальной службы. Ценности и нормы муниципальных чиновников часто несовместимы с представлением об эффективной муниципальной службе. Изолированность и плановость муниципальной службы серьезно тормозит любые изменения.

Третий блок проблем связан с привлекательностью муниципалитета как работодателя на рынке услуг. Труд муниципального служащего существенно недооценен, особенно это касается среднего руководящего состава органов управления.

Не секрет, что в настоящее время многие молодые люди готовы поступать на работу в органы муниципального управления, резонно считая эту службу хорошим началом карьеры по специальности после окончания вуза. Они приобретают опыт, получают хорошую запись в резюме, участвуют в решении масштабных задач. Некоторые рассматривают работу на муниципальной службе как шанс приблизиться к общественной элите.

Вместе с тем мало кто из молодых специалистов остается на муниципальной службе хотя бы на несколько лет – оплата труда в бизнес-структурах часто гораздо более привлекательна для специалистов их уровня. Привлечь же на муниципальную службу квалифицированного профессионала, востребованного на рынке труда, крайне сложно.

Таким образом, представляется очевидным, что сформировать кадровый резерв по формальным признакам недостаточно. Важным направлением кадровой работы должна стать последовательная и систематическая работа с резервом. Формой такой работы должен стать учет резерва, а также постоянный контроль за профессиональной подготовкой лиц, состоящих в кадровом резерве.

Список использованных источников

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 24.06.2004 г. N 79–ФЗ (ред. от 24.03.2021). – Режим доступа: www.consultant.ru.

2. О муниципальной службе в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон 02.03.2007 г. N25–ФЗ (с изм. и доп., вступившие в силу с 27.10.20). – Режим доступа: www.consultant.ru.

3. Захарова Т.И. Государственная служба и кадровая политика: учебное пособие [Текст]/ Т.И. Захарова. – Евразийский открытый институт, 2014. – 312 с.

4. Ким С.А. Теория управления : учебник / С.А. Ким. – Москва : Дашков и К°, 2019. – 240 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>

Якубовский Кирилл Владимирович,
студент Магистрант атуры ОЧУ ВО «Московская
международная академия»
Бор Валерия Николаевна,
канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ИНСТИТУТЫ И ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ МОЛОДЕЖИ

Аннотация. В статье затронуты актуальные аспекты патриотического воспитания молодежи. Патриотизм всегда играл важную роль в политическом сознании России, и в условиях современной трансформации общества этот факт нельзя недооценивать. Российский национальный характер весьма специфичен, и одной из особенностей этого характера является патриотизм. В статье представлен анализ государственной программы в области патриотического воспитания подрастающего поколения.

Ключевые слова: патриотизм, общественные движения, гражданское общество

Kirill V. Yakubovsky,
Master's degree student of the Moscow
International Academy
Valeria N. Bor,
Ph.D., Associate Professor of the Department of Economics, Management and
Marketing of the Moscow International Academy

DEVELOPMENT OF CULTURAL HERITAGE AS A PART OF STATE POLICY IN THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract. The article deals with the current aspects of patriotic education of young people. Patriotism has always played an important role in the political consciousness of Russia, and in the context of the modern transformation of society, this fact cannot be underestimated. The Russian national character is very specific and one of the features of this character is patriotism. The article presents an analysis of the state program in the field of patriotic education of the younger generation.

Keywords: patriotism, social movements, civil society

Основанная на взаимном уважении к традициям разных народов, идея воспитания патриотизма и гражданственности является одной из приоритетных задач в построении демократического общества и становится, таким образом, общегосударственной.

Государство как основной институт и его независимые институты власти – законодательный, исполнительный и судебный, обеспечивают на государственном

уровне процесс воспитания, его функционирование и контроль за эффективностью конечного результата. Государство занимается организацией воспитательного процесса граждан на дошкольном, школьном, профессиональном уровне, на уровне органов местного самоуправления, а также в министерствах, ведомствах и т.п. Воспитание патриотизма является одним из направлений политики государства. Центральным, интегрирующим общественно-политическим институтом, который концентрирует высшие властные полномочия и обладает способностью управлять и целенаправленно регулировать социальные отношения, является государство. Воспитание осуществляется в процессе социализации личности в различных сферах жизнедеятельности общества, в результате участия молодежи в работе различных патриотических организаций, мероприятий, которые проводятся на уровне гражданского общества, т. е. на не институциональном уровне.

Патриотическая работа в массовом масштабе организуется и осуществляется государственными и общественными организациями, органами государственной (Министерства, ведомства и службы), региональной, местной власти и управления; организациями и объединениями воинов запаса, ветеранов, органами Российской оборонной спортивно-технической организации (РОСТО); общественными движениями и организациями: военно-патриотическими, культурно-историческими и военно-историческими, военно-техническими, военно-спортивными, различными клубами и объединениями; специальными школами, курсами, классами, различными кружками, спортивными секциями, университетами, учебными пунктами будущих воинов и офицеров, месячниками и днями патриотической работы, вахтами памяти, поисковой деятельностью, военно-спортивными играми, походами и т.д. Большое значение и роль отводится средствам массовой информации в формировании и развитии гражданина и патриота. Творческие союзы, работники культуры, научные, молодежные ассоциации и организации занимаются изучением и поиском решения проблемы патриотического воспитания подрастающего поколения.

Система, осуществляющая патриотическое воспитание, включает в себя такие, условно выделенные, направления:

Первое направление включает в себя многообразные формы познавательного характера, которые несут в себе развивающий компонент содержания воспитания.

Второе направление менее разнообразно и характеризуется военной и военно-прикладной направленностью и это обусловлено спецификой содержания и задач воспитания.

Третье направление включает в себя комплексные, комбинированные и интегрированные формы, сочетающиеся с общим и специфическим содержанием патриотического воспитания.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493 утверждена государственная программа «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы». Организационное сопровождение государственной программы Правительством Российской Федерации возложено на Росвоенцентр [1].

Основной целью Программы является создание условий для повышения гражданской ответственности за судьбу страны, повышения уровня консолидации общества для решения задач обеспечения национальной безопасности и устойчивого развития Российской Федерации, укрепления чувства сопричастности граждан к великой истории и культуре России, обеспечения преемственности поколений россиян, воспитания гражданина, любящего свою Родину и семью, имеющего активную жизненную позицию. В соответствии со стратегическими целями государства по обеспечению стабильного и устойчивого социального развития, укрепления обороноспособности страны Программа определяет содержание и основные пути развития системы патриотического воспитания граждан Российской Федерации и направлена на дальнейшее формирование патриотического сознания российских граждан как важнейшей ценности, одной из основ духовно-нравственного единства общества.

Программа представляет собой объединенный замыслом и целью комплекс нормативно-правовых, организационных, научно-исследовательских и методических мероприятий, призванных обеспечить решение основных задач в области патриотического воспитания. Утвержденная Правительством Российской Федерации, программа имеет государственный статус, и для ее реализации требуется объединение усилий федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации [1].

Реализация программы является продолжением государственных программ «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2001-2005 годы», «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2006-2010 годы», «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2011-2015 годы», предполагает совместную деятельность государственных структур и общественных организаций (объединений) в решении широкого спектра проблем патриотического воспитания и призвана придать ему дальнейшую динамику.

Главными исполнителями программы являются Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство обороны Российской Федерации, Министерство культуры Российской Федерации, Федеральное агентство по делам молодежи.

Одна из главных стратегических задач развития государства – это формирование жизнеспособного подрастающего молодого поколения. Молодежь – объект национально-государственных интересов, один из главных факторов, обеспечивающих развитие государства и общества.

Политика по отношению к молодежи формируется на уровне общества и государства. Государство обладает наибольшими ресурсами для проведения целостной молодежной политики. Главное действующее лицо будущего – это молодежь, а задача государства помочь молодым людям стать полноправными членами гражданского общества и устранить преграды на пути развития личности каждого молодого человека [4].

В современном российском обществе молодежь является социальной группой, наиболее восприимчивой к нововведениям, которая формирует свое мировоззрение и способна быстрее других усвоить новые взгляды. Политическая культура

России обращена в будущее при недостаточном внимании к прошлому, при отсутствии осознанного следования традициям, чувствительности к новым веяниям и поэтому большая часть молодежи предпочитает реализовать свою активность в неполитических организациях.

Влияние средств массовой информации – важнейший фактор, определяющий политические ориентации молодежи. СМИ являются главным источником информации для молодежи. У телевидения самый высокий рейтинг, а далее радио, газеты, журналы, интернет. На протяжении всех лет реформ интерес молодежи к политике был невелик. Тенденцию повышения интереса к политике с возрастом подтверждает тот факт, что 7,9% россиян до 21 года стремятся постоянно получать информацию о политических событиях и это ниже среднего показателя среди молодежи.

Эффективность молодежной политики государства можно определить по тому, насколько чутко оно реагирует на малейшие отклонения на уровне социальной напряженности среди молодежи, как проявляет заботу о повышении качества ее жизни. Наиболее верный и короткий путь к установлению мира, спокойствия, делового сотрудничества всех слоев населения, укрепления могущества и независимости государства – это парламентская форма государственного правления. Другой демократичной и более эффективной формы управления обществом мировая история не знает. Через совершенствование парламентской деятельности, повышение ее эффективности в решении тех сложнейших проблем, с которыми наша страна сталкивается в настоящее время, возможно благополучие и процветание России.

Источником инноваций в области создания социальных технологий, поиска новых управленческих решений являются Молодежные правительства. Осуществление такого проекта позволит создать кадровую площадку для региона и страны в целом, позволит создать реально действующее звено между молодежью и исполнительной властью. Хорошо бы мировому сообществу обратить должное внимание на патриотизм и патриотические процессы, заботясь о преодолении кризисов и выстраивая в текущем столетии новую архитектуру международных отношений [5].

За последнее десятилетие экономические трудности, значительная социальная дифференциация общества, изменение системы духовных ценностей и ориентиров оказали негативное влияние на общественное сознание, в том числе на сознание большинства социальных и возрастных групп населения страны. При этом резко снизилось позитивное воспитательное воздействие на сознание населения со стороны российской культуры, искусства и образования как важнейших инструментов формирования патриотизма. Все более заметной стала постепенная утрата патриотического сознания, традиционного для российского общества.

Существенно обострили национальный вопрос ряд объективных и субъективных процессов, что привело к частичному перерождению патриотизма в национализм, утрате истинного значения и понимания большинством населения понятия интернационализм. Равнодушие, эгоизм, индивидуализм, цинизм, немотивированная агрессивность, неуважительное отношение к государству и социальным

институтам получили широкое распространение в общественном сознании. Падает престиж военной профессии, а также искажается понимание сущности и значения в обществе института государственной службы. В таких условиях на всех уровнях власти и управления (федеральном, региональном и местном) необходимо решать острейшие проблемы воссоздания системы воспитания патриотизма, как основы консолидации общества и укрепления государства.

Большинство истинных патриотов и здравомыслящих людей нашей страны считают, что для того, чтобы объединить усилия федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, скоординировать и направить их усилия по патриотическому воспитанию граждан России, и, особенно, молодого поколения нужна единая государственная политика в области патриотического воспитания. Чтобы проводить в жизнь данную политику, необходимо создать соответствующую систему патриотического воспитания граждан, способную консолидировать и координировать усилия различных институтов общества и государства в этом направлении.

Система воспитания патриотизма у молодежи предусматривает формирование и развитие таких социально значимых ценностей, как гражданственность и патриотизм. Эти качества формируются в процессе воспитания и обучения, в процессе массовой патриотической работы, которая организуется и осуществляется структурами государства, органами местного самоуправления, общественными движениями, научными организациями, творческими союзами, деятельностью средств массовой информации, направленной на рассмотрение и освещение проблем патриотического воспитания, на формирование и развитие личности гражданина и защитника.

Государство должно являться основным институтом, организующим и обеспечивающим деятельность всей системы патриотического воспитания. Создание такой системы предусматривает объединение в этой деятельности органов государственной власти всех уровней, научных и образовательных учреждений, ветеранских, молодежных и других общественных и религиозных организаций и творческих союзов по решению общего комплекса проблем по патриотическому воспитанию молодежи на основе единой государственной политики. Эти проблемы должны найти отражение в выступлениях первых лиц государства, в очередной редакции Стратегии национальной безопасности Российской Федерации и соответствующих законодательных актах федерального уровня. Создание такой подсистемы патриотического воспитания молодежи должно стать одним из основных направлений деятельности данной системы и обеспечивать на этой основе консолидацию общества, поддержку социальной стабильности, упрочение дружбы между нациями и народами Российской Федерации.

Список использованных источников

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015г. № 1493 «О государственной программе «Патриотическое воспитание граж-

дан Российской Федерации на 2016-2020 годы» // Официальный интернет-портал правовой информации: <http://www.pravo.gov.ru>.

2. Агапова Д.Ю. Патриотическое воспитание дошкольников в условиях дошкольных образовательных организаций / Д.Ю. Агапова // Известия института педагогики и психологии образования. 2018. – №4. – С. 130–134. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_36642677_82968118.PDF. Режим доступа: науч.-электрон. б-ка «eLibrary.ru»

3. Акинина Е.И. Нравственно-патриотическое воспитание дошкольников /Е.И. Акинина, С.И. Ростовщикова, Ю.А. Акинина // Вестник научных конференций. 2019. – №3-3(43). – С. 13–14. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_37624316_53002908.pdf. Режим доступа: науч.-электрон. б-ка «eLibrary.ru»

4. Анисимова Л.А. Нравственно-патриотическое воспитание дошкольников средствами народной культуры/Л.А. Анисимова, О.Н. Борисова, Е.Н. Рамзаева // Грани познания.-2019.-№4(63). – С. 4–6. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_41114603_47766549.pdf-Режим доступа: науч.-электрон. б-ка «eLibrary.ru»

5. Батаговская Н.Н. Нравственно-патриотическое воспитание дошкольников посредством ознакомления с Родиной / Н.Н. Батаговская, Г.В. Беляева, Н.Н. Малявина // Наука и образование: отечественный и зарубежный опыт: сб. трудов XXIV междунар. науч.-практ. конф.(Белгород, 28 октября 2019 г.) -Белгород, 2020. – С. 109–112. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_41516807_77190682.pdf-Режим доступа: науч.-электрон. б-ка «eLibrary.ru»

Якубовский Кирилл Владимирович,
студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Столяров Николай Николаевич,
канд. филос.н., доц., профессор кафедры социально-гуманитарных дисциплин ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ КАК ЧАСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В РФ

Аннотация. В статье рассматриваются особенности культурно-исторического наследия в РФ. Базовым элементом государственной политики по сохранению культурного наследия России является сохранение традиционной народной культуры как самой массовой формы культурной деятельности. С целью реализации этого направления необходимо разработать систему мер по сохранению нематериального культурного наследия народов России.

Ключевые слова: культурно-историческое наследие, социально-экономическое развитие, сфера культуры

Kirill V. Yakubovsky,
Master's degree student of the Moscow
International Academy
Nikolay N. Stolyarov,
Ph. D. in Philosophy, Professor of the Department of social, humanitarian and
natural Sciences of the Moscow
International Academy

DEVELOPMENT OF CULTURAL HERITAGE AS A PART OF STATE POLICY IN THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract. The article discusses the features of cultural and historical heritage in the Russian Federation. The basic element of the state policy for the preservation of the cultural heritage of Russia is the preservation of traditional folk culture as the most popular form of cultural activity. In order to implement this direction, it is necessary to develop a system of measures to preserve the intangible cultural heritage of the peoples of Russia.

Keywords: cultural and historical heritage, socio-economic development, cultural sphere

Проблема сохранения историко-культурного наследия в современных условиях приобрела особую актуальность.

В культурный и исторический потенциалы территории может входить большая доля социально-культурной среды с обычаями и традициями, особенностями

хозяйственной и бытовой деятельности относящегося к этой территории населения. Нужно отметить, что каждый район или территория имеет свой исторический и культурный потенциал.

Многие регионы богаты особенными историческими территориями. При организации таких территорий необходимо сочетание традиционных форм деятельности с новыми видами (туризм). К тому же новые виды организации должны дополнять, а не подавлять сложившиеся природные, социо-культурные и хозяйственные процессы.

В процессе развития туристской инфраструктуры крайне важно соблюдать исторический образ территории. У каждого заново создаваемого туристского объекта должен быть собственный уникальный облик и соответствовать традициям и национальным особенностям. Спасению ценных исторических и культурных памятников должна способствовать разработка природно-исторических парков. Крайне необходимо восстанавливать и беречь памятники истории и культуры, которые тоже воспринимаются в качестве национального достояния. В процессах возрождения комплексов истории и культуры возможно применение ансамблевого принципа, а также индивидуального подхода в проектировании объектов.

Перечислим ниже основные особенности культурно-исторического наследия [3]:

- наследие позволяет представить не имеющую аналогов ценностную характеристику страны в рамках развития мировой цивилизации;
- наследие представляет отдельную часть ресурсного потенциала субъекта РФ;
- наследие – это часть национального богатства страны;
- наследие включает в себя художественную, историческую, научную и эстетическую ценность.

Данное наследие нужно подразделять на нижеследующие категории:

- достояние для туристов;
- достояние смешанного пользования;
- достояние для местного населения (культовые объекты, гражданские сооружения, библиотеки, кинотеатры и др.).

Очевидна необходимости во взаимной информированности о ключевых направлениях совместной работы в целях обеспечения эффективного сотрудничества тех или иных учреждений культуры и туризма. В политике туристского развития должны отражаться такие основные аспекты, как:

- выбор ключевых туристских регионов и туристских мест, а также обеспечение всех необходимых мер, связанных с охраной местных культурных, природных и исторических памятников;
- применение национального достояния, который включает материальные и нематериальные объекты, искусственные и природные, а также творчество местных жителей (искусство, ремесла, фольклор);
- проведение мероприятий, нацеленных на воспитание в людях уважения к региональным культурным ценностям.

Бесспорно, социальную важность историко-культурного наследия понимают очень глубоко. Роль наследия бесценна в развитии образования и культуры, она является наиглавнейшей в определении национальной самобытности в целом всего государства и отдельных его регионов.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года культуре отводится ведущая роль в формировании человеческого капитала, создающего экономику знаний.

Согласно прогнозу долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2036 года, утвержденному Правительством Российской Федерации 22 ноября 2018 г., прогноз развития сферы культуры к 2036 году предполагает совершенствование организационных, экономических и правовых механизмов сферы культуры; необходимых условий для реализации творческого потенциала нации, цифровизации услуг и формирования информационного пространства, создание необходимых условий, направленных на обеспечение максимальной доступности для граждан России культурных благ; сохранение культурного наследия России; повышение качества и разнообразия услуг, предоставляемых в сфере культуры.

Для достижения поставленных задач, а также дальнейшего развития сферы культуры будут:

- обеспечены меры по выравниванию условий доступности жителей всех регионов страны к лучшим образцам музыкального, театрального, хореографического и изобразительного искусства, народного творчества;
- обеспечено широкое внедрение цифровых технологий в культурное пространство страны (виртуальные концертные залы, оцифровка книжных фондов, цифровые гиды и онлайн-трансляции);
- созданы (реконструированы) культурно-образовательные и музейные комплексы, включающие в себя концертные залы, театральные, музыкальные, хореографические и другие творческие школы, а также выставочные пространства;
- обеспечены меры, направленные на укрепление международного имиджа России как страны с высоким уровнем культуры.

Достижение указанных целей будет обеспечено всем комплексом мер экономической политики, с использованием инструментов государственных программ, стратегий, дорожных карт по решению конкретных проблем, а также за счет реализации проектного подхода в рамках проектов различного уровня, в том числе национальных проектов Российской Федерации, ведомственных проектов федеральных органов исполнительной власти и других ключевых проектов в сфере культуры.

Результатом реализации указанного комплекса мер будет увеличение числа граждан, принимающих участие в культурной деятельности путем создания современной инфраструктуры культуры, внедрения в деятельность организаций культуры новых форм и технологий, поддержки культурных инициатив, направленных на укрепление российской гражданской идентичности.

В Российской Федерации действуют государственные и федеральные целевые программы, направленные на обеспечение всех видов культурной деятель-

ности и развитие туристической сферы, укрепление единства российской нации и гармонизацию межнациональных отношений, поддержку русской культуры за рубежом, международное гуманитарное и культурное сотрудничество, развитие образования и гуманитарных наук, просвещение, воспитание и самовоспитание граждан, развитие детского и молодежного движения, формирование медийного и информационного пространства страны, патриотическое воспитание молодежи и поддержку русского языка.

Обеспечено расширение доступа населения к культурным ценностям. Выросло количество музейных выставок и посещений музеев Российской Федерации. Обеспечен бесплатный доступ в федеральные и региональные музеи посетителям младше 16 лет, а в федеральные музеи – и студентам, обучающимся по основным профессиональным образовательным программам (1 раз в месяц).

Для приобщения и расширения доступа к отечественному культурному наследию [5]:

- созданы мультимедийные порталы и сервисы, включая портал «Культура.рф»;

- завершается переход с аналогового телевидения на цифровое телевидение;

- за счет средств федерального бюджета ежегодно поддерживается выпуск около 700 наименований новых социально значимых книг, в том числе выпуск томов Большой российской энциклопедии и Православной энциклопедии, литературы и периодических печатных изданий для инвалидов, прежде всего для инвалидов по зрению;

- реализуются проекты, направленные на повышение востребованности за рубежом русского языка и российской литературы.

Для осуществления максимально быстрого и полного доступа к информации, а также для сохранения национального культурного наследия, находящегося в библиотеках, создана Национальная электронная библиотека, фонд электронных документов которой насчитывает более 1,6 млн экземпляров. К Национальной электронной библиотеке подключены более 100 региональных библиотек, а также ресурсы архивов и музеев.

Отечественная академическая музыка по-прежнему играет ведущую роль в мировой музыкальной культуре, составляет национальную славу и гордость Российской Федерации. Отечественные исполнители регулярно занимают призовые места на престижных международных конкурсах, востребованы мировой культурой, выступают на сценах крупнейших концертных залов мира. Государство оказывает содействие гастрольной деятельности лучших музыкальных и театральных коллективов за рубежом, поддерживает проведение крупных международных музыкальных и театральных конкурсов и фестивалей (конкурс им. П.И. Чайковского, фестивали «Звезды белых ночей», «Звезды на Байкале», Международный театральный фестиваль им. А.П. Чехова). Успешно реализуется программа «Большие гастроли», направленная на стимулирование гастролей отечественных театров в Российской Федерации и обеспечение доступа проживающих в различных регионах граждан к лучшим отечественным театральным постановкам, осуществляется грантовая поддержка реализации творческих проектов в самых разных

видах культурной деятельности, в том числе в музыкальной, театральной и инновационной сферах.

В соответствии с Основами государственной культурной политики осуществление экономической и социальной модернизации страны в исторически короткий срок, переход к интенсивному пути развития, обеспечивающему готовность государства и общества ответить на вызовы современного мира, не представляются возможными без планомерных и последовательных инвестиций в человека. Отсутствие таких вложений в дальнейшем может привести к угрозе гуманитарного кризиса.

Список использованных источников

1. Федеральный закон «Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации» от 25.06.2002 №73-ФЗ (посл. ред.) // URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37318/

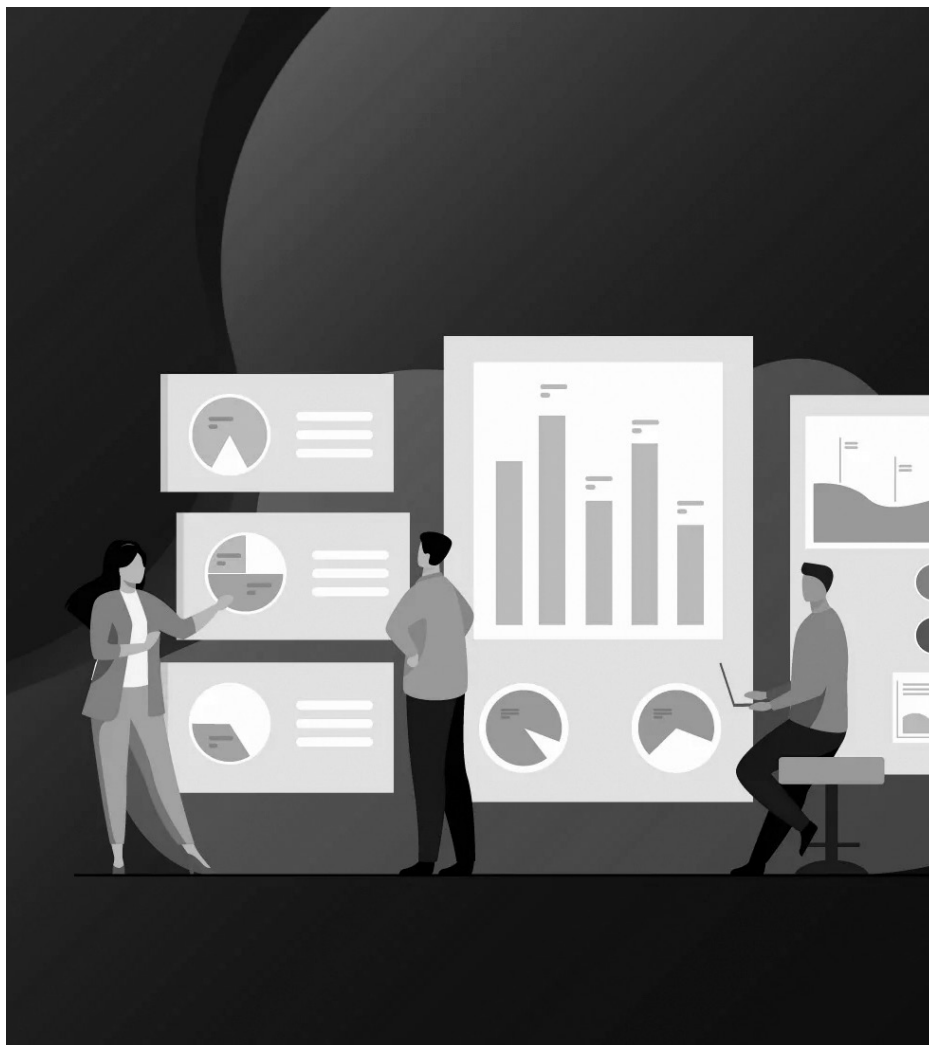
2. Основы законодательства Российской Федерации о культуре (утв. ВС РФ 09.10.1992 N 3612-1) (посл. ред.) // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1870/

3. Указ Президента РФ от 24.12.2014 № 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики»// «Собрание законодательства РФ», 29.12.2014, N 52 (часть I), ст. 7753

4. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 317 (ред. от 17.08.2019) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие культуры и туризма»»// URL: <http://docs.cntd.ru/document/499091763>

5. Государственная программа РФ «Развитие культурного наследия РФ и международного сотрудничества по их охране, сохранению». URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102444487&backlink=1&&nd=102349848>

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ



Ашыров Довгань,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Барышова Юлия Николаевна,
канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

СИСТЕМА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы кадрового обеспечения муниципального управления: особенности и перспективы.

Ключевые слова: кадры, система, управление

Ashirov Dovgan,
Master's degree student of the Moscow
International Academy

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

THE SYSTEM OF PERSONNEL SUPPORT OF MUNICIPAL ADMINISTRATION

Abstract. The article deals with the issues of personnel support of municipal management: features and prospects.

Keywords: personnel, system, management

Кадровое обеспечение органов муниципального управления направлено на решение ряда задач. Основное значение заключается в опережающем наращивании числа специалистов для своевременного обновления состава государственных служащих с учетом динамично возрастающих требований к их квалификации [1].

Повышение эффективности деятельности органов муниципального управления невозможно без развития профессионализма служащих. Кадровое обеспечение органов муниципального управления реализуется через государственную кадровую политику, цель которой – создание целостной системы формирования и эффективного использования трудовых ресурсов, развития кадрового потенциала органов государственного управления и самоуправления, различных отраслей экономики и сфер деятельности.

Государственная кадровая политика призвана обеспечить практику научным подходом к проблеме формирования и рационального использования кадров, в том числе и управленческих. Будучи составной частью внутренней и внешней политики государства, средством ее реализации, кадровая политика в определя-

ющей роли зависит от типа правления, уровня развития гражданского общества и демократизации механизмов государственной власти, перспектив возможных преобразований структур власти.

В современных условиях для оптимизации кадровой ситуации приоритетными стратегическими направлениями реализации государственной кадровой политики являются:

- формирование современных требований к кадрам различных сфер деятельности и уровней управления;
- подбор кадров с учетом их профессиональных и нравственных качеств;
- формирование действенного резерва руководящих кадров и организация планомерной работы с ним;
- совершенствование форм и методов оценки деятельности кадров;
- мотивация эффективного труда, рациональное использование кадров, создание благоприятных условий для их работы и профессиональной карьеры, совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров [2].

Ведение работы в указанных направлениях обеспечит:

- привлечение к участию в социальных и политических реформах максимального числа трудоспособного населения;
- высокий профессионализм всех участников трудовой деятельности;
- создание условий и гарантий для проявления каждым работником своих способностей, стимулирование профессионального роста;
- повышение качества и эффективности трудовой деятельности, служебное продвижение и своевременное обновление кадрового состава.

Разработка, обогащение и совершенствование современной кадровой работы требуют теоретического осмысления всех ее элементов, создания качественно новых механизмов, моделей их кадрового обеспечения, определения тактики кадрового обеспечения, системы механизмов и технологий их реализации.

Механизм кадрового обеспечения муниципального управления включает систему нормативных документально признанных принципов, форм, методов, средств, а также порядок осуществления кадровой деятельности. Эти меры и порядок предполагают взаимодействие специальных подразделений и людей в сфере организации управления, образовательной, нормативно-правовой, финансовой, нравственно-психологической.

Лишь системность всех элементов кадрового компонента обеспечивает эффект функционирования всей системы государственной службы [2].

В современных российских условиях профессиональное образование необходимо осуществлять одновременно с перестройкой системы управления, организации труда и кадровой работы. Целесообразно, не только фундаментальное обучение и переподготовка руководящих кадров, но и разработка и практическая реализация специальных программ кадрового обеспечения муниципального управления [1].

Проблема формирования корпуса высококвалифицированных служащих сводится не только к выявлению и обучению способных людей, важными становятся

вопросы, как удержать их в сфере муниципального управления, заставить проявить организаторские качества.

Во-первых, необходима целенаправленная организация обучения молодых менеджеров по специальным программам. Содержание этих программ чаще всего индивидуально.

Во-вторых, для данной категории работников выстраивается определенная система должностного продвижения, предусматривающая возрастающую ответственность, в том числе финансовую. Ошибки в работе неминуемы, поэтому необходима рациональная мотивация.

Работа с кадрами в органах власти является результатом интеллектуально-политической деятельности совместных усилий ученых, политиков, практиков. Не до конца разработанным остается механизм участия граждан в выработке и реализации государственной кадровой политики. В этих целях необходимо активизировать форму их прямого участия в принятии кадровых решений; шире использовать договоры о согласии и взаимодействии между различными ветвями власти, социально-политическими силами, субъектами Российской Федерации и федеральным центром [3].

Правовой аспект работы с кадрами в органах государственной власти означает учет в ней прав гражданина, строгое правовое регулирование основных кадровых процессов и отношений.

В вопросах работы с кадрами в органах государственной власти существуют два регулятора: закон, обязательный для исполнения под угрозой применения государственных санкций, и мораль, нравственные ценности общества.

На современном этапе развития российского общества одной из наиболее важных задач является построение эффективного государства, преодоление серьезных недостатков в организации и функционировании системы органов власти.

Решение данной задачи требует модернизации государственной и муниципальной службы, которая должна стать открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных и муниципальных органов, оказанию государственных услуг, активно взаимодействовать с институтами современного общества. Именно государственная и муниципальная служба в органах власти призвана претворять в жизнь политику государства в области культуры, образования, экономики и социального развития [3].

Проблемы совершенствования правового регулирования работы с кадрами в органах власти приобретают особую значимость. В научной литературе, где справедливо отмечается, что «давно назрела потребность как в серьезном научном анализе основных норм действующего законодательства и главных направлений реформирования и развития работы с кадрами в органах власти, так и в разработке фундаментальных основ теории ее правового регулирования» [3].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что вышеуказанные проблемы работы с кадрами являются причиной низкой эффективности данной работы. Недостаточной гибкости и приспособленности к решению задач развития современного общества и рыночной экономики, невосприимчивости к инновационным

методам и формам организации, планирования, ресурсного обеспечения государственных и муниципальных органов власти и стимулирования профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих.

Прежде всего следует отметить, что кадровое обеспечение государственного и муниципального управления осуществляется непосредственно в рамках и на основе кадровой политики, реализации ее целей, приоритетов и принципов.

Список использованных источников

1. Государственная служба Российской Федерации: Основы управления персоналом [Текст] / под общей ред. В.П. Иванова. – М.: Известия, 2018. – 307 с.
2. Пикулин А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. – М.: ЮНИТИ, 2017. – 307 с.
3. Козбаненко В.А. Структурно-видовые особенности государственной службы Российской Федерации [Текст] / В.А. Козбаненко // Государство и право. 2016. – №1. – С. 20.

Ашыров Довгань,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НА ГОСУДАРСТВЕННОЕ СЛУЖБЕ

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы нормативного и правового регулирования вопросов кадрового обеспечения государственной службы.

Ключевые слова: кадры, государственная служба, нормы, закон

Ashirov Doygan,
Master's degree student of the Moscow
International Academy

NORMATIVE BASES OF PERSONNEL SUPPORT IN THE CIVIL SERVICE

Abstract. The article deals with the issues of regulatory and legal regulation of the issues of personnel support of the civil service.

Keywords: personnel, civil service, norms, law

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 настоящим 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 государствен-

ной 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 [2].

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 по-

чете. 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.

На основе изучения теоретических источников можно предложить следующие мероприятия:

1. Ужесточить и доработать законодательство о коррупции.
2. Усовершенствовать работу с персональными данными.
3. Оптимизировать ротацию кадров. В отдельных государственных и муниципальных органах периодическое обновление кадрового состава должно принести более эффективные результаты. Речь идет о возможных перестановках между собой, специалистов раз в 3–5 лет, начальников раз в 10 лет.

К сожалению, в современных условиях хозяйствования такая кадровая технология, как ротация кадров, в основном целенаправленно применяется только в отношении определенных должностей, исполнение должностных обязанностей по которым связано с исполнением контрольных или надзорных функций. Однако данная технология крайне необходима при успешной организации кадровой работы и несет в себе высокий эффект влияния на качество данной работы [1].

4. Представляется возможным внести традицию взаимозаменяемости внутри отдельных отделов. В данном случае не по горизонтальной линии, а по вертикальной, то есть нижестоящий специалист заменяет вышестоящего с целью проверки профессиональных качеств и перспективы карьерного роста.

5. С целью повышения эффективности функционирования кадрового состава гражданской и муниципальной службы необходимо постоянное и дифференцированное оценивание (аттестация) гражданских и муниципальных служащих с точки зрения их профессионально-функциональной направленности.

6. Необходимо продолжать разработку научных основ, определяющих содержание, принципы, функции, специфику, обеспечение, условия востребованности и социальную обусловленность по решению вопросов работы с кадрами органов власти в системе службы.

7. Предлагается определить и нормативно закрепить полномочия, компетенцию и ответственность органов власти и управления в формировании правовых основ и нормативной базы для реализации работы с кадрами и разрешения конфликтов при их применении и контроле за соблюдением прав государственных и муниципальных служащих в процессе прохождения службы.

8. Необходимо обеспечить формирование условий, программно-методическое и организационное сопровождение профессиональной подготовки должностных лиц к применению кадровых технологий и государственных и муниципальных служащих как объектов управления посредством кадровых технологий.

9. Определить порядок создания кадрово-технологической инфраструктуры управления персоналом государственной и муниципальной службы (финансовое, материальное, программно-техническое, информационно-аналитическое, профессионально-кадровое, методическое, документационное и другое обеспечение).

10. Предлагается сформировать управленческие установки по определению культуры внедрения кадровых технологий в практику управления персоналом государственной и муниципальной службы и оценочных параметров характеристики уровня кадровой культуры руководящего состава в системе государственной и муниципальной службы с позиции их влияния на применение и развитие кадровых технологий.

11. Наладить систематизированное и целенаправленное обобщение опыта правоприменительной практики и реализации локальных нормативных актов в системе государственной и муниципальной службы, обеспечивающих эффективность управления ее кадрами для организационно-функциональной оптимизации кадровых служб органов власти и управления.

Список использованных источников

1. Государственная служба Российской Федерации: Основы управления персоналом [Текст] / под общей ред. В.П. Иванова. – М.: Известия, 2018. – 307 с.
2. Пикулин А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. – М.: ЮНИТИ, 2017. – 307 с.
3. Козбаненко В.А. Структурно-видовые особенности государственной службы Российской Федерации [Текст] / В.А. Козбаненко // Государство и право. 2016. – №1. – С. 20.

Баранова Татьяна Сергеевна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Жаркова Светлана Леонидовна,
канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ
ВО «Московская международная академия»

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЮ

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы современных технологий подбора персонала в организацию, перспективы и тенденции.

Ключевые слова: подбор, персонал, технологии

Tatyana S. Baranova,
Master's degree student of the Moscow
International Academy

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

MODERN TECHNOLOGIES OF PERSONNEL SELECTION IN THE ORGANIZATION

Abstract. The article considers the issues of modern technologies of personnel recruitment in the organization, prospects and trends.

Keywords: recruitment, personnel, technologies

Успех деятельности организации во многом зависит от тех людей, которые там работают, а также от того, насколько эффективен каждый из сотрудников на своем рабочем месте. Но по-прежнему велико количество ошибок, совершенных при назначениях людей на определенные должности, и каждая из таких ошибок обходится организации очень дорого. Возможно, пройдет изрядно много времени до того, как станет понятно, справляется ли назначенный сотрудник со своими обязанностями. Наем персонала – это один из важных элементов в кадровой политике, и он же является заключительной частью фазы отбора кандидатов [3, стр. 100].

Наем на работу представляет собой определенный ряд действий, который направлен на привлечение кандидатов, наделенных всеми теми качествами, необходимыми определенной организации для достижения поставленных целей. Управление персоналом начинается с привлечения на работу.

Набора кадров как процесс включает в себя:

- совокупный анализ потребности в кадрах (в настоящем и в будущем);
- формулировка требований к персоналу. Подразумевает точное определение того, кто необходим организации, с помощью анализа работы (должности и

рабочего места), подготовить описание данной работы, а также определить точные сроки и определенные условия набора сотрудников;

- определение, из каких основных источников будут поступать кандидаты;
- выбор наиболее подходящей методики для оценки отбора кадров [3, стр. 82].

Как правило, основные источники набора персонала разделяют на:

- внутренний – это работники предприятия, имеющие возможность, желание, необходимость и способности занять недавно открывшуюся вакансию;
- внешний – претенденты, которые имеют профессиональные навыки и соответствующее образование, но трудоустроенные на других предприятиях, или же временно не работающие, а также те, кто находится в статусе выпускников учебных заведений.

Если внутри компании поиск претендента на конкретную должность не эффективен, то есть не дает положительных результатов, тогда руководителям следует обратиться к внешнему источнику набора. При этом необходимо учесть всю специфику и уровень закрываемой вакансии, и кроме того возможности организации.

Подбор персонала – это искусство, в котором используются те или иные технологии подбора персонала для достижения поставленных задач. Поиск и отбор сотрудников не является четкой, отработанной операцией, а в каждом определенном случае это уникальная программа. Не менее важно учитывать опыт работы, навыки, возраст кандидата, знать все нюансы работы каждого отдела, существующего на предприятии [3, стр. 55].

Рассмотрим технологии подбора персонала.

Реклама в специализированных СМИ. Если соискатель узнает о вакантной должности с помощью сайта компании или из специализированного издания – это, несомненно, будет говорить о его серьезности в подходе к делу.

Образовательные учреждения различного типа. Следует сказать о том, что во многие университеты, а также организации по проведению курсов повышения квалификации включают в себя службы, помогающие трудоустройству своих выпускников.

Государственные службы занятости. Многие службы владеют общей базой данных, которая превосходит банк кандидатов различного коммерческого агентства по количеству соискателей. Кадровые агентства. На современном рынке многие агентства дополнительно проводят еще и предварительную работу с определенными соискателями, для того чтобы отсеять непригодных кандидатов [2, стр. 81].

Случайные кандидаты. Очень часто осуществление найма персонала происходит из числа тех, кто самостоятельно обратился в компанию по поводу вакантных должностей. Однако здесь отсутствует вероятность того, что случайные кандидаты могут быть источником высококвалифицированных кадров для организации.

Рекрутинг – современный способ отбора кандидатов, при котором отбор производится на распространенные профессии. Чаще всего сюда относят

специалистов линейного уровня. Данная технология заключается в правильном описании вакансии и размещении в тех местах, где будет наибольшее количество заинтересованных кандидатов. В данном случае основной упор делается на кандидатов в активном поиске работы [19, стр. 120].

Подбор руководителей или как его называют executive search. Ориентировано это направление на поиск руководителей высшего звена, а также профессионалов высокого уровня. Этим же способом ищут сотрудников на редкие должности. Executive Search, в отличие от предыдущей технологии, подразумевает более активный поиск соискателей, даже если они в данный момент не ищут работу. Данная технология на данный момент является наиболее эффективной и часто используемой частными агентствами по поиску кадров.

Скрининг – самый быстрый, не требующий больших денежных вложений. Суть этой технологии заключается в оценивании кандидата по определенным формальным признакам. Личностные качества и особенности кандидатов не исследуются [1].

Метод headhunting или «охота за головами». Принцип действия этого метода предполагает «переманивание» нужного специалиста в определенной области из одного предприятия в другое. Для данного способа необходима помощь сторонних компаний, которые и занимаются переманиванием, т.к. процесс переговоров является творческим и трудоемким. Основная задача «охотника» заключается в предложении этому кандидату наиболее выгодных условий в другой компании. Естественным завершением процесса подбора работников в организацию является отбор персонала в соответствии с потребностями компании в человеческих ресурсах.

Как видим из проведенного анализа, базовая модель рекрутинга подвергается сегодня трансформации. Так, прогнозируется распространение новой, очень динамичной модели рекрутинга, которая в значительной мере будет основываться на датологии (data science) и технологии искусственного интеллекта (AI).

Традиционная модель, в рамках которой люди, активно ищущие работу, подают заявления на вакансии, рекламируемые компанией, уступит место подходу «Find & Engage». Первый элемент уравнения «find» (находить) означает анализ больших массивов данных пула «искателей» и формирование списков наиболее подходящих кандидатов, экстраполяцию значимых закономерностей и расчет степени открытости индивидов к восприятию новых возможностей по трудоустройству. В свою очередь, элемент «engage» (захватывать) указывает на то, что формирование отношений вновь становится стержнем рекрутинга. Нужно понять личные приоритеты и стремление кандидата, а также что в его понимании означает успешное завершение рекрутингового процесса. Организации будут работать над методологией конвертирования полуструктурированных данных резюме и описаний должностных обязанностей в унифицированный формат, что должно существенно ускорить процесс предварительного отбора претендентов [1].

Еще одной современной тенденцией является использование виртуальной реальности. Сейчас некоторые организации проводят виртуальные туры, чтобы

дать кандидатам представление об операционной среде и организационной культуре.

Таким образом, современными технологиями подбора и найма персонала в организацию являются:

- реклама в специализированных СМИ;
- образовательные учреждения различного типа; государственные службы занятости;
- кадровые агентства; случайные кандидаты;
- рекрутинг;
- executive search;
- скрининг;
- метод headhunting или «охота за головами».

Список использованных источников

1. Васильева И.В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом: учебное пособие: [16+]/И.В. Васильева; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018. – 123 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574469> (дата обращения: 01.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-400-01482-6. – Текст: электронный.

2. Грачев М.В. Суперкадры: Управление персоналом и международные корпорации. М.: Дело. 2018. – 247 с.

3. Ванилина Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник / Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 208 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191>

Баранова Татьяна Сергеевна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

СПОСОБ ОЦЕНКИ И ИСТОЧНИКИ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Аннотация. В статье рассмотрены способы оценки и источники подбора персонала в организациях, перспективы и тенденции.

Ключевые слова: подбор, персонал, технологии

Tatyana S. Baranova,
Master's degree student of the Moscow
International Academy

THE METHOD OF EVALUATION AND SOURCES OF RECRUITMENT

Abstract. The article considers the methods of evaluation and sources of recruitment in organizations, prospects and trends.

Keywords: recruitment, personnel, technologies

Современные методы подбора персонала формируют систему дальнейшего отбора кандидатов. В зависимости от уровня свободной позиции и каждой конкретной компании подбирают алгоритм, который позволит эффективно решать поставленные задачи. Инструменты подбора персонала могут сочетаться при прохождении соискателем нескольких уровней. Некоторые из них требуют специальных умений и приглашения экспертов компании, которая ищет специалиста. Психологическое тестирование разрешено только под руководством профессионального психолога [1].

Интервью

Методы подбора персонала включают первичный отбор резюме. Те, кто прошел этот этап, приглашаются на интервью. Уровень технического обеспечения позволяет проводить его в разных форматах: лично, по телефону, по скайпу, в мессенджерах или через соцсети. Словарь бизнес-терминов трактует понятие «интервью» как беседу по заранее подготовленному плану. Составленный предварительно список вопросов помогает сделать этот процесс более продуктивным [2].

Во время интервью проверяется информация, указанная в резюме. Намечаются основные направления дальнейшей работы с кандидатом. Если интервью пройдено успешно, кандидат приглашается на собеседование.

Собеседование

На этапе собеседования удается собрать максимум информации о соискателе. В зависимости от особенностей компании, которая ищет специалиста, собеседование может проходить как лично, так и онлайн. Часто общение в блоге, электронной почте или мессенджерах предпочитают в IT-бизнесе, крупных сетевых про-

ектах. В процесс можно включить психологическое тестирование, неформальное или стрессовое интервью.

В результате собеседования выявляют уровень образования, реальный опыт, интересы кандидата. Составляют впечатление об интеллектуальном и культурном уровне, эрудиции, общительности, готовности работать на заявленных условиях. Оценивают уровень самооценки и амбиций. Метод актуален для подбора профессионалов среднего звена, руководителей низшего и среднего уровня.

Проверка уровня профессионализма

Проверкой профессиональных навыков и умений занимаются эксперты. Необходимо протестировать способность организовать рабочий процесс, выполнять непосредственные должностные обязанности, оперативно и обдуманно принимать решения и брать на себя ответственность. Технологии подбора персонала включают компьютерное тестирование, позволяющее проверить многие актуальные навыки. Важны soft skills – навыки делового общения, коммуникативность, критическое мышление [2].

Проверка рекомендаций

Рекомендательные письма от предыдущего работодателя не всегда предоставляют объективную информацию. Поводов для написания положительного отзыва для специалиста, который не справлялся со своими обязанностями, множество. Это может быть и простое незнание руководителем подробностей работы рядового специалиста, и желание быстро от него избавиться. Стоит позвонить бывшему руководителю или коллегам кандидата. Важна информация об опозданиях, прогулах, обязательности, результатах работы, необходимо поинтересоваться отношениями между коллегами, причинами ухода с работы.

Тестирование

Соискателям на должность, требующую наличия высоких профессиональных навыков, часто приходится проходить тестирование. Принципы подбора персонала включают не только проверку hard skills, но и soft skills – способности работать в команде, гибкости, готовности соответствовать внутренним стандартам компании. Эффективны профессиональные опросы.

Все источники подбора специалистов разделяют на внешние и внутренние. Вторые позволяют организовать кадровое продвижение внутри компании. Это удобный способ, чтобы вырастить профессионала «под себя», глубоко знающего все бизнес-процессы и поддерживающего корпоративные принципы и ценности. Внутренние источники все-таки ограничены.

Внешние источники более разнообразны и практически не ограничены. Бюджетные источники – контакты с учебными заведениями, государственными службами занятости.

Источники, требующие вложений, – кадровые агентства, публикации, сайты найма персонала. Последний источник относится к дорогостоящим только формально – затраты на аккаунт для крупной компании незначительны. Однако найти действительно ценных специалистов они не помогут.

Выбор источника определяют критерии подбора персонала. Чем они выше, тем более дорогой источник необходим, так как у бесплатных источников хоро-

шая эффективность только по вакансиям массового рекрутинга. Специалистов, обладающих редкими и ценными навыками, могут найти только профессиональные кадровые агентства [42, стр. 100].

Иногда в компании напрямую обращаются кандидаты, которые ищут работу. Процент такого найма невелик. Как правило, таким образом устраиваются на работу в крупные, широко известные компании. Это актуальный источник для творческих профессий, IT, компаний, готовых принимать фрилансеров на дистанционную работу.

Подбор персонала многие считают простым и обращаются к бесплатным источникам. В итоге отдел кадров компании оказывается завален резюме, на тщательный просмотр которых не хватает времени. Таким путем можно упустить ценные кадры и затянуть процесс до бесконечности.

Практика показывает, что для найма профессионалов среднего и высшего звена, руководителей и топ-менеджеров массовый рекрутинг не эффективен. Необходим тщательный отбор, а иногда и адресный поиск специалиста [3].

Успех предприятия во многом обеспечивает правильный подбор и отбор персонала, который должен быть основан на четко сформулированных требованиях к той или иной должности. В связи с этим должен быть составлен «портрет» каждой должности. Вначале необходимо сформулировать личностные параметры, а затем профессиональные.

Таким образом, необходимо:

1. Согласовать процесс подбора и найма персонала со стратегией развития бизнеса и подготовить программу набора ключевых сотрудников.
2. Сформировать профили должностей, которые должны содержать требования к уровню компетентности кандидата, опыту и личным качествам. Все это позволит понять, какой именно специалист требуется в данный момент и на что необходимо обратить внимание, оценивая кандидатов на вакансию.
3. Имея данные профили, строится система поиска: определяются источники привлечения персонала, текст вакансии, стиль изложения и т. д.
4. После необходимо определить, каким образом будут оцениваться кандидаты в процессе процедуры отбора на должность, т.е. обозначить инструменты оценки.
5. Формируется система подготовки новых сотрудников: каким образом проводится обучение, какие навыки и знания новичок должен получить на каждом этапе обучения, как будет осуществляться оценка результатов обучения и насколько работник готов к самостоятельной работе.
6. Определить меры для профессионального развития и обучения действующих сотрудников: чего недостает нашим сотрудникам до идеала, что можем мы им дать и как развить их.

Список использованных источников

1. Васильева И.В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом: учебное пособие: [16+] / И.В. Васильева; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018. – 123 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574469> (дата обращения: 01.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-400-01482-6. – Текст: электронный.
2. Грачев М.В. Суперкадры: Управление персоналом и международные корпорации. М.: Дело. 2018. – 247с.
3. Ванилина Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник / Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 208 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191>

Гавриленко Николай Сергеевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Терехова-Пушная Диана Валериевна,
канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ
ВО «Московская международная академия»

ФАКТОРЫ И РИСКИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассматриваются современные отраслевые тенденции проявления рисков мотивации, которые среди прочего могут брать свое начало в деятельности руководителей. Возрастная структура персонала сказывается на общей эффективности и деятельности компаний, становится очевидной кадровая политика, ориентированная на «миллениалов» (Поколение Y). отождествление мотивации только с материальным вознаграждением представляется распространенной ошибкой кадровой политики. В связи с чем одной из ключевых компетенций управленцев в отраслевых особенностях становится способность к мотивации персонала. Своевременно проведенный мониторинг и внедрение инновационных методов мотивации для сотрудников организации своевременно исключит кадровые риски мотивации, а именно, уход ключевых работников компании.

Ключевые слова: кадровые риски; инновационные технологии мотивации; эффективная мотивация; компетенции руководителей; риски мотивации

Nikolay S. Gavrilenko,
Master's degree student of the Moscow International Academy
Diana V. Terekhova-Pushnaya,
Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and
marketing of the Moscow International Academy

FACTORS AND RISKS OF PERSONNEL MOTIVATION IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION

Abstract. The article examines the current industry trends in the manifestation of motivation risks, which, among other things, can originate in the activities of managers. The age structure of the staff affects the overall efficiency and performance of companies, and the personnel policy aimed at “millennials” (Generation Y) becomes obvious. Identifying motivation only with material remuneration seems to be a common mistake of personnel policy. In this connection, one of the key competencies of managers in the industry features is the ability to motivate staff. Timely monitoring and implementation of innovative methods of motivation for employees of the organization will timely eliminate personnel risks of motivation, namely, the departure of key employees of the company.

Keywords: personnel risks; innovative technologies of motivation; effective motivation; competencies of managers; motivation risks

Устойчивое развитие компаний в настоящее время предполагает, в том числе, использование эффективной системы мотивации персонала как одного из важных элементов управления персоналом. Мотивация предполагает рост производительности труда за счёт материальных и нематериальных стимулов, предоставляемых работникам руководством компании. Поэтому формирование эффективного мотивационного механизма для сотрудников, который позволит достичь основных целей компании в бизнесе, прежде всего роста прибыли, становится важной задачей руководства.

Главным элементом функционирования любой компании являются ее сотрудники. Конечный результат деятельности, достижение организационных целей, задач и планов во многом зависит от уровня и эффективности использования человеческих ресурсов [Чуланова О.Л. 2019: 77]. Кроме того, в новой цифровой экономике квалифицированный работник, обладающий знаниями, талантом, компетенциями, а также высокой мотивацией, становится базовой организационной единицей. Даже если у сотрудника есть отличные способности, но ему не хватает мотивации, он не использует максимально свои способности. Соответственно, недостаточная мотивация приносит неудовлетворительные результаты, слишком высокая мотивация может также привести к разрушению человеческой деятельности. Так, можно наблюдать проявление рисков мотивации и стимулирования компаний.

Мотивация – это внутреннее состояние (излишек или недостаток), которое побуждает человека к действию (бездействию). Проблемам мотивации персонала уделяли внимание известные зарубежные и российские ученые [Бияк 2020: 85]. В таблице 1 представлены базовые теории мотивации (суть теории и упущения).

Таблица 1.

Базовые теории мотивации персонала

Теория мотивации	Суть теории	Упущения в теории
Классическая теория (Ф. Тейлор, Г. Гант, Г. Форд)	Высокая мотивация за счёт нормирования и организации труда, формирования единых условий мотивации, сдельной заработной платы.	Преобладает материальное стимулирование. Не учитывается внутренняя мотивация сотрудников.

Теория А. Маслоу	Главный побудительный мотив – это стремление к удовлетворению потребностей, представленных в виде иерархии: физиологические, потребность в безопасности, социальные потребности, потребность в уважении и в саморазвитии.	Отсутствие взаимозаменяемости и возможности компенсаций одних потребностей другими.
Двухфакторная теория Ф. Герцберга	Все факторы, которые оказывают влияние на деятельность человека в производственных ситуациях, распределены на гигиенические и мотивирующие.	Понятия «удовлетворение» и «мотивация» рассматриваются как синонимы. Нет обоснования уровня оптимального удовлетворения потребностей работника.
Теория X и Теория Y Д. МакГрегора	Теория X: основной мотив для инертного сотрудника – контроль, давление и угроза наказания. Теория Y – Ограничение свободы и возможностей самореализации демотивирует сотрудника и настраивает на противостояние целям организации.	Высокая степень абстракции, отсутствует анализ возникновения мотивов работника во времени.
Трёхфакторная модель Д. МакКлелланда	Мотивирующие факторы: достижение, соучастие, доминирование имеют разную степень проявления.	Отсутствие анализа взаимосвязи и взаимовлияния потребностей. Отсутствие анализа возникновения мотивов во времени.

<p>Типологическая модель В. Гречикова</p>	<p>Тип мотивации определяется исходя из специального теста «Мотуре»: инструментальная, профессиональная, патриотическая, хозяйская, люмпинизированная. Возможность определить форму стимулирования в зависимости от типа мотивации: негативные, денежные, натуральные, моральные, организационные, патернализм, участие в совпадении и управлении.</p>	<p>Отсутствие компенсационной модели. Не исследовалась проблема, когда компания вынуждена использовать на рабочем месте персонал с несоответствующим типом мотивации.</p>
<p>Система сбалансированных показателей Х. Рамперсада</p>	<p>Внутренняя мотивация способна обеспечить больший уровень заинтересованности персонала. Индивидуальная сбалансированная система показателей включает группы элементов: внутренние, внешние, финансовые, знание и обучение.</p>	<p>Трудность совмещения системы показателей работника с системой показателей работы организации в целом.</p>

Все вышеперечисленные теории помогают руководителям компаний лучше понимать поведение своих сотрудников и позволяют разрабатывать собственные мотивационные подходы. Однако нет универсального руководства для мотивации, поскольку каждый из сотрудников индивидуален, уникален и подход к его личной трудовой мотивации [Лобанова 2019: 482]. То, что мотивирует одного работника на выполнение работы, может оставить другого совершенно равнодушным. Поэтому менеджерам необходимо общаться с сотрудниками, знакомиться с их интересами и потребностями и мотивировать их в соответствии со своей шкалой ценностей.

Проведённое в 2020 году компанией Naus социологическое исследование показало, что 93 % опрошенных считают главным материальным фактором мотивации достойное денежное вознаграждение, а 66 % – бонусы за выполнение поставленных целей (рисунок 1).

Среди нематериальных факторов основными являются возможность профессионального развития (63 %), личность руководителя (60 %) и возможность выполнять разноплановые и интересные задачи (56 %).

Обращает на себя внимание возраст респондентов указанного исследования. 58 % участвующих в опросе – сотрудники в возрасте от 30 до 45 лет, представители так называемого поколения X. Кадровая статистика нефтегазовых компаний



Рис. 1 – Материальные и нематериальные факторы мотивации персонала

подтверждает, что более 50 % численности занятых в сфере – это персонал в возрасте от 25 до 45 лет. Ценности поколения X – трудоголизм, индивидуализм, способность к конкуренции, стремление к профессиональному росту, экономичность и прагматизм.

С другой стороны, в ближайшее время большую часть активного трудового населения будут составлять так называемые «миллениалы» (представители поколения Y). Особые характеристики миллениалов – такие как их амбиции и желание продолжать учиться и быстро продвигаться вверх по карьерной лестнице, требуют целенаправленной реакции со стороны работодателей [Кибанов 2020: 524]. Миллениалы хотят гибкого подхода к работе, но очень регулярной обратной связи и поощрения. Они хотят чувствовать, что их работа стоит того и что их усилия получают признание.

В этой связи интересным представляется исследование, проведенное компанией Price water house Coopers под названием «Миллениалы на работе: изменение формы рабочего места». 22% респондентов утверждают, что образование и развитие – это те преимущества, которые они больше всего ценят от работодателя. За ним следует гибкий график работы – 19%, а финансовое вознаграждение находится только на третьем месте – 14% (рисунок 2).

Учитывая, что возрастная структура персонала сказывается на общей эффективности и деятельности компаний, ориентация на «миллениалов» в кадровой политике становится очевидной. В связи с чем отождествление мотивации только с материальным вознаграждением становится распространённой ошибкой кадровой политики [Гуца 2019: 143]. Даже если финансовое вознаграждение имеет важное значение, практика показывает, что относительно высокая зарплата не является гарантией интенсивной и качественной работы. Кроме того, мотивация, основанная исключительно на деньгах, может привести к необходимости вкладывать все больше и больше средств в достижение одного и того же мотивационного эффекта.

В рамках исследования, проведенного в декабре 2020 года на территории Москвы и Московской области был проведён опрос в целях изучения влияния моти-

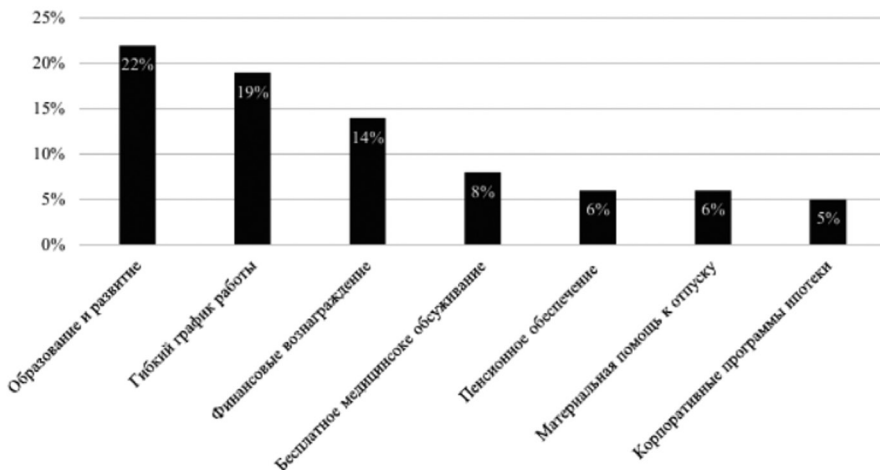


Рис. 2 – Какие три преимущества вы бы больше всего оценили от работодателя?

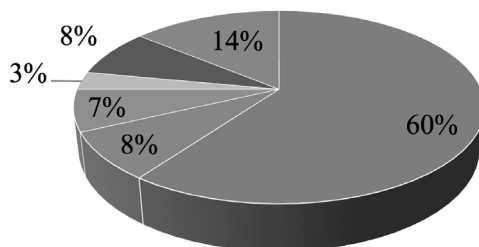
вации на персонал и выявления отношения сотрудников к использованию руководителем инновационных методов мотивации (опрошено 180 человек посредством Google Формы). Представим отдельные результаты данного исследования.

Согласно результатам исследования (рис. 3), можно с уверенностью утверждать, что мотивация имеет большое влияние на работоспособность персонала в организации. Очень важно внедрять инновационные методы мотивации для повышения производительности и эффективности труда персонала.



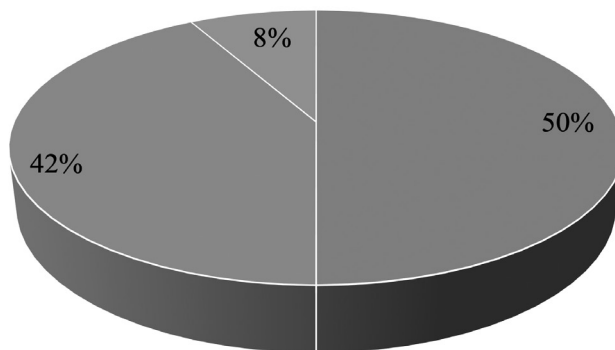
Рис. 3 – Считают ли сотрудники, что мотивация способствует повышению их трудовой деятельности и всего коллектива в целом?

На сегодняшний день самым распространенным методом мотивации являются (рис. 4) различного рода доплаты (бонусы, премии). Следующим по частоте применения методом мотивации по итогам проведенного исследования являются похвала работника, размещение фотографии на доске почета, благодарственные письма (14%), обучение и страхование (по 8%). Далее – корпоративные праздники (7%) и организация спортивно массовых мероприятий (3%).



- Доплаты (бонусы, премии)
- Обучение (курсы, тренинги, семинары)
- Корпоративные праздники
- Спорт (абонементы, бассейн)
- Страхование (медицинское, пенсионное)
- Похвала, доска почёта, благодарственные письма

Рис. 4 – Традиционные методы мотивации, которые использует руководитель сотрудников



- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

Рис. 5 – Устраивает ли сотрудников то, какие методы мотивации использует их работодатель?

На вопрос: «Устраивают ли сотрудников применяемые методы мотивации?», 50% опрошенных ответили, что удовлетворяют, 42% указали, что это не так, и лишь 8% не смогли точно ответить на поставленный вопрос (рис. 5). Это говорит о том, что руководителям организаций необходимо задуматься о внедрении инновационных методов мотивации.

На основе данных исследования можно утверждать, что большинство сотрудников считают эффективными существующие методы мотивации в организациях, 29% ответили, что применяемые методы мотивации не эффективны и 20% затруднились с ответом (рис. 6).

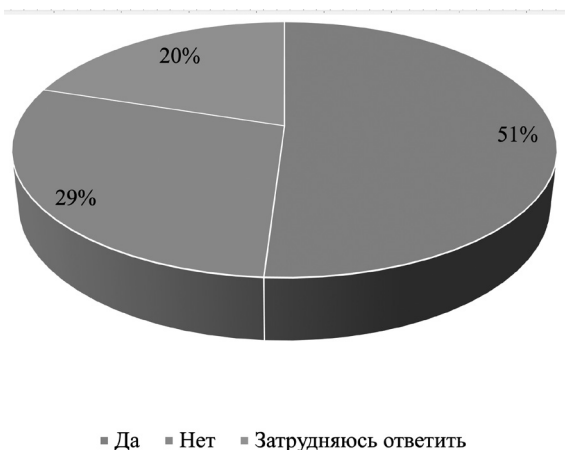


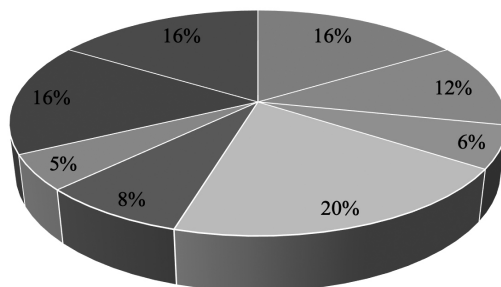
Рис. 6 – Мотивируют ли сотрудников методы, которые использует их работодатель?



Рис. 7 – Желают ли сотрудники, чтобы их работодатель использовал инновационные методы мотивации персонала?

Согласно данным, представленным на рисунке 7, большинство сотрудников открыты для нововведений в области мотивации. Данная тенденция для компаний является благоприятной.

Среди прочих можно выделить три наиболее приоритетных инновационных метода мотивации для персонала (рис. 8). Также, можно предположить, что данные методы «приживутся» в компании и положительно повлияют как на работу персонала, так и на работу организации в целом.

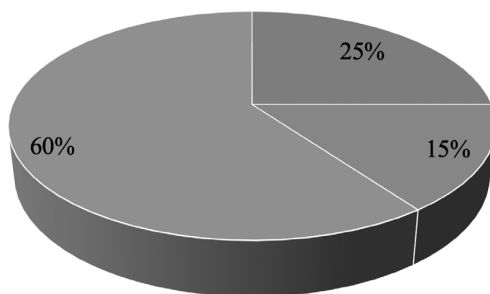


- Гибкий график
- Комнаты психологической разгрузки
- Новичка на работу принимает коллектив, в котором ему предстоит работать
- "Забота о своих"
- Поездки за счёт компании
- Бонусы за рабочие достижения
- Возможность обустроить офис как вам удобно и комфортно
- Перерыв для посещения массажа

Рис. 8 – Наиболее приоритетные инновационные методы мотивации для сотрудников

На вопрос о том, какие риски могут возникнуть, если внедрить инновационные методы мотивации, 60% ответили, что это злоупотребление определенными методами (рис. 9). Для того, чтобы минимизировать данный риск, руководителю и группе HR-специалистов стоит заранее придумать различные мероприятия и инструменты контроля.

Итак, на основе анализа проведенного исследования можно сделать вывод, что традиционные методы мотивации становятся все менее эффективными, подтвердилось. Также благодаря проведенному анализу выяснилось, что большинство работающих сотрудников положительно относятся к внедрению инновационных методов мотивации. Поэтому компаниям для повышения её производительности необходимо внедрять иные способы побуждения персонала к труду. Но при этом необходимо мониторить реакцию сотрудников на вновь внедренные методы мотивации, чтобы избежать рисков ухода из компании ключевых специалистов.



- Финансовые
- Неэффективность новых методов мотивации
- Злоупотребление определёнными методами мотивации

Рис. 9 – Наиболее вероятные риски, которые могут возникнуть при внедрении новых методов мотивации персонала

С точки зрения эффективной мотивации менеджерам компаний важно знать основные мотивационные факторы, влияющие на сотрудников, и уметь использовать их в интересах организации. Стоит учитывать, что влияние на мотивацию сотрудников, их рабочую нагрузку и достигнутые результаты оказывает и мотивация и со стороны руководства, и индивидуальные качества, и личное отношение непосредственного руководителя [Митрофанова 2019: 40]. Соответственно ошибки в назначении на руководящую должность по протекционистским основаниями приводят к тому, что ни сам менеджер, ни его подчиненные не могут работать эффективно.

Неправильные решения, некомпетентность, неорганизованность, непонимание специфики деятельности компании и т. п. действия руководящего состава всех рангов повышают уровень кадровых рисков компании. Поэтому снижение управленческих рисков нужно начинать с подбора, подготовки компетентных специалистов и совершенствования управления их деятельностью. То есть применять компетентность – универсальный подход к оценке в любой области человеческой деятельности.

Отсутствие знаний, опыта и умений в какой-то области деятельности является показателем уровня риска, который вносит новый руководитель в деятельность организации. И, если риски мотивации нередко берут свое начало и в деятельности менеджеров, то их разновидности дополняются риском некомпетентности руководителя в мотивации трудовой деятельности персонала.

К наиболее частым проявлениям этого вида рисков можно отнести:

1) Замена мотивации манипуляцией. Серьезная этическая проблема, приводящая к нарушению межличностных отношений, а, следовательно, и к ухудшению общей атмосферы на рабочем месте. Манипулирование часто осуществ-

вляется через коммуникацию, сосредоточенную в основном на эмоциональных призывах и таких приемах, как фильтрация, сокрытие и (или) искажение информации, перегруженность информацией, «неформальные» договоренности, изоляция неудобных сотрудников, возложение на них вины за ошибки, поддержка соперничества между сотрудниками.

2) Противоречие между действиями и словами. Несогласованность между провозглашенными принципами организации и реальным поведением руководителей негативно сказывается на мотивации сотрудников. Точно так же конфликты между целями организации и фактической мотивацией сотрудников имеют демотирующий эффект.

3) Сокрытие важных фактов и распространение недостоверной информации. Утрата доверия к руководителю и организации из-за недобросовестной и неполной информации приводит к снижению или даже потере трудовой мотивации.

4) Небрежность обратной связи. Отсутствие обратной связи вызывает у сотрудника ощущение, что ни организация, ни руководитель не заинтересованы в его работе, что приводит к значительному снижению его мотивации.

5) Постановка неясных или часто меняющихся целей. Общие, неопределенные и постоянно меняющиеся требования вызывают у работников спекуляции, недоумение и недоверие к своему работодателю.

6) Недостаточное использование и дальнейшее развитие трудовых способностей работников. Неясные задачи, рутинная и нетребовательная работа, не позволяющая доказать компетентность и дальнейшее развитие трудовых способностей сотрудников, оказывают неблагоприятное влияние на трудовую мотивацию.

7) Введение бесполезных правил работы и ограничений. Это касается в основном правил и директив, препятствующих самостоятельной работе сотрудников и загружающих их ненужным администрированием.

8) Несправедливая оценка. Сотрудники с чувством несправедливой оценки своей работы воспринимают это состояние как свою недооценку, что обычно приводит к снижению их мотивации и усилий.

9) Оценка работы сотрудника сосредоточена в основном только на критике его неудач. Ориентироваться только на критику сотрудника и не учитывать достигнутые им результаты – распространенная ошибка руководителей, оказывающая сильное демотирующее воздействие на сотрудников.

Помимо этого, могут возникнуть риски необъективных показателей премирования, которые возникают в процессе стимулирования труда работников из-за нарушения принципов мотивации [Пьянкова Л.А. 2020: 38].

Все вышеперечисленные проявления действуют не изолированно, а взаимно накладываются и дополняют друг друга. Даже если большинство людей имеют высокий уровень самомотивации, менеджерам необходимо знать свои ценности и эффективно мотивировать их на достижение высокого уровня производительности труда.

Список использованных источников

1. Бияк Л.Л. О современности классических теорий мотивации для анализа практик мотивационного менеджмента // Московский экономический журнал. 2020 №2.
2. Гуца П.В., Константинов С.А. Научные положения Ф. Тейлора и их влияние на развитие систем материального стимулирования труда // Проблемы экономики. 2019.
3. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2020 – 524 с.
4. Лобанова Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата – М.: Издательство Юрайт, 2019 – 482 с.
5. Митрофанова А.Е. Классификация кадровых рисков в системе управления персоналом организации // Вестник университета, 2020, с.228.
6. Митрофанова А.Е. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации // Компетентность 2019. №3, с.40–45
7. Митрофанова А.Е. Разработка методики управления кадровыми рисками в системе управления персоналом организации // Интернет-журнал Науковедение. 2020. №1, с.112– 115
8. Митрофанова А.Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации // Вестник университета. 2020 № 7 С. 228–232.
9. Пьянкова Л.А. Проблема мотивации труда персонала // Вестник СибГИУ. 2020 №1 (31).
10. Худякова П.В., Аршанская О.В. Современные представления о системе мотивации труда // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020 №1–2.
11. Чуланова О.Л. Исследование включенности компетентного подхода как основы формирования качества рабочей силы в систему управления персоналом ООО «Газпром переработка» / Г.Х. Кучеренко, О.Л. Чуланова // Уровень жизни населения регионов России. 2019 Т. 3 №. 4 С. 106–118. DOI: 10.12737/17686.
12. Чуланова О.Л. Обучение персонала на основе компетентностного подхода: задачи, проблемы, методические аспекты / Журнал исследований по управлению. 2019.

Опатовский Яков Львович,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»
Тагирова Марина Андреевна,
канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

ЗАДАЧИ, ЭТАПЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Статья посвящена проблемам формирования кадрового резерва на предприятии. Рассмотрены понятия кадрового резерва, его классификация, основные задачи и этапы формирования кадрового резерва на предприятии. Определены преимущества формирования кадрового резерва для деятельности предприятия, выделены основные показатели, которые могут использоваться при оценке эффективности формирования кадрового резерва на предприятии.

Ключевые слова: кадровый резерв, предприятие, эффективность формирования, показатели эффективности

Yakov L. Opatovsky,
Master's degree student of the Moscow International Academy
Marina A. Tagirova,
Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and
marketing of the Moscow International Academy

TASKS, STAGES AND OPPORTUNITIES OF FORMING AN EFFECTIVE PERSONNEL RESERVE IN THE ORGANIZATION

Abstract. The article is devoted to the problems of forming the personnel reserve at the enterprise. The concept of the personnel reserve, its classification, the main tasks and stages of the formation of the personnel reserve in the enterprise are considered. The advantages of the formation of the personnel reserve for the company's activities are determined, the main indicators that can be used to assess the effectiveness of the formation of the personnel reserve at the enterprise are highlighted.

Keywords: personnel reserve, enterprise, formation efficiency, performance indicators

В настоящее время основным ресурсом предприятий и организаций являются их сотрудники и от того, насколько эффективно они осуществляют свою деятельность, зависит в целом и успех компании, и социально-психологический климат в ней. Поэтому требования, которым должны соответствовать современные сотрудники, постоянно растут и усложняются.

Наиболее актуально формирование кадрового резерва в организации в тех случаях, когда на предприятии наблюдается высокая текучесть кадров, компания планирует расширение своей деятельности, существует нехватка квалифицированного персонала на предприятии, сотрудники недовольны тем, как происходит продвижение по карьерной лестнице. Однако и в обычных условиях функционирования компаний формирование кадрового резерва также является актуальной задачей.

Одним из важнейших факторов конкурентоспособности предприятия является умение кадровой службы определять и готовить будущих успешных руководителей предприятия, которые смогут в будущем эффективно решать задачи, стоящие перед предприятием.

Существует множество трактовок понятия «кадровый резерв». Например, Хараева Д.Н. понимает под кадровым резервом совокупность работников, предположительно способных выполнять руководящие обязанности, полностью соответствовать требованиям вакансии и работников, которые прошли через многоступенчатый отбор и имеют соответствующую подготовку.

Литвинюк А.А. в понятие кадрового резерва вкладывает таких сотрудников предприятия, которые обладают высоким потенциалом развития и в будущем рассчитывать занять руководящие должности. Немного отличается от стандартных определений определение кадрового резерва, данное Митрофановой Е.А. Под кадровым резервом она понимает высококвалифицированных сотрудников организации, имеющих выраженный лидерский потенциал и способных занять перспективные руководящие должности на предприятии.

Иванкина Л.И. под кадровым резервом понимает сформированную группу работников, которые обладают необходимыми профессиональными навыками и компетенциями и которые прошли необходимую подготовку.

Таким образом, сформируем собственное понятие кадрового резерва – это перспективные сотрудники организации, планирующие в будущем занимать руководящие должности, обладающие определенными качествами и навыками, необходимыми для этого и прошедшими соответствующее обучение.

Современное понятие кадрового резерва и процесс его формирования прошли в своем развитии несколько этапов. Первоначально данный процесс назывался планированием замещений, затем он назывался работа с кадровым резервом и выделением сотрудников с высоким потенциалом, затем этот процесс носил название управления талантами и в итоге – стратегическое управление талантами. Но мы будем рассматривать понятие именно кадрового резерва.

Кадровый резерв организации можно рассматривать и как объект инвестиций, и как зону повышенного риска. Риск в этом случае связан с возможностью потери части и всего кадрового резерва компании из-за возможности их перехода на работу в другую компанию. В самых квалифицированных и перспективных сотрудниках заинтересованы и конкуренты предприятия, поэтому всегда есть вероятность перехода в другие компании, если им там предложат более выгодные условия по оплате труда или по должности. Поэтому предприятие, кроме сотрудников, может также потерять и средства на их предыдущее обучение и развитие.

Таким образом, переходим к основным задачам формирования кадрового резерва на предприятии.

- избежать кризисных ситуаций при увольнении сотрудников с руководящих должностей;
- подготовить запас сотрудников высокой квалификации для дальнейшего развития предприятия и выработки новых бизнес-идей;
- обеспечить новое направление работы предприятия квалифицированными сотрудниками;
- сохранить и удержать талантливых и перспективных сотрудников;
- поддержать положительную репутацию работодателя;
- сократить затраты на поиск новых сотрудников, их обучение и адаптацию.

Суть политики формирования кадрового резерва состоит в том, чтобы персонал на предприятии перемещался с должности на должность не бессистемно, а согласно плану продвижения сотрудников, который имеет под собой научное обоснование. Он должен быть основан на опыте сотрудников, их квалификации, предполагаемой должности, специфики предприятия и отрасли. На новые должности кандидаты должны готовиться постоянно, а стажировка и обучение специалистов кадрового резерва должны быть эффективными.

В литературе существует множество подходов к классификации кадрового резерва. Благодаря проведению теоретического анализа литературы автору удалось сформировать общую классификацию кадрового резерва:

1. По виду деятельности:

- резерв развития – профессиональный резерв для новых направлений развития предприятия;
- резерв функционирования – управленческий резерв для осуществления основных направлений деятельности предприятия;

2. По времени назначения:

- готовый резерв – группа сотрудников, прошедших обучение и готовых уже сейчас занять руководящие должности;
- перспективный резерв – группа сотрудников, которые не успели пройти все планируемые обучающие курсы;
- стратегический резерв – молодые перспективные сотрудники, обладающие лидерскими качествами, которые в будущем могут занять ключевые должности на предприятии;

3. По категории сотрудников:

- резерв на выдвижение – резерв специалистов на ключевые позиции в компании;
- управленческий резерв – резерв на руководящие должности;

В российской практике реже всего формируется стратегический резерв, это связано с нестабильной экономической ситуацией, условиями неопределенности, что препятствует формированию долгосрочной стратегии развития на предприятии на период до 20 лет.

При поиске кандидатов в кадровый резерв, кадровая служба предприятия может использовать следующие методы:

- учебные: кейс-метод, тренинги, деловая игра;
- практические: временное замещение, стажировка;
- социально-психологические: изучение личного дела кандидата, отзывы руководителей, личное собеседование.

Также при подготовке кадрового резерва могут использоваться различные методы обучения, включая: стажировку, индивидуальную работу под управлением непосредственного руководителя, участие в семинарах, курсы молодых специалистов, обучение в школе руководителей, другие курсы, самостоятельное обучение, участие в конференциях, совещаниях, симпозиумах. Назначение на должность кандидатов из резерва должно проходить конфиденциально.

Формирование кадрового резерва должно проходить поэтапно. На первом этапе необходимо определить должности, на которые будет проводиться отбор, а также определиться с необходимыми требованиями к личности и компетенциям кандидатов, а также необходимо установить критерии, наличие которых не подходит для потенциальной руководящей или ключевой должности. В дальнейшем необходимо определить направления карьерного роста. Исходя из полученных данных, можно составить индивидуальный план карьерного развития для сотрудников.

На следующем этапе происходит подбор подходящих сотрудников и выбор из них наиболее квалифицированных и перспективных. Этот этап можно подразделить на два подэтапа. На первом выбираются неподходящие сотрудники с использованием простых методов оценки, таких как беседа, опрос, тестирование, анкетирование. На втором подэтапе выбираются самые квалифицированные и перспективные сотрудники. С ними проводится беседа, на которой обговариваются перспективы дальнейшего профессионального роста и развития в организации, чтобы сотрудник мог определить свои перспективы и оценить потенциальные обязанности, связанные с перспективной должностью. Далее формируется личный проект профессионального развития выбранного сотрудника, описываются его социально-психологические особенности личности и основные пожелания самого сотрудника по поводу его карьеры.

Профессиональное развитие сотрудников может происходить в следующих направлениях: должностное развитие, развитие управленческих компетенций, формирование практического опыта. При этом необходимо иметь основания для того, чтобы считать, что данный сотрудник будет эффективно осуществлять свою деятельность на новой должности, чтобы затраты на его обучение окупались при его дальнейшей работе.

На следующем этапе формирования кадрового резерва предприятия необходимо согласовать список кадрового резерва у вышестоящего руководства, реализовать обучающие мероприятия, оценить эффективность реализации индивидуальных планов карьерного развития и продвигать сотрудников согласно составленному плану.

При подборе сотрудников в кадровый резерв значительное внимание необходимо уделить уровню образования, опыту работы, уровню профессиональной подготовки, аналитическим и управленческим способностям, уровню ответствен-

ности за выполнение работы, целеустремленности, способности к самостоятельной работе, способности принимать взвешенные решения. Огромное значение имеют результаты оценки знаний сотрудников по итогам проведенного обучения, заключения по итогам тестирований, стажировок, психофизиологическое состояние и возможность переносить нагрузки, стрессоустойчивость.

Исключать сотрудников из кадрового резерва можно в связи с отрицательными результатами аттестации сотрудников, по состоянию здоровья или при выходе на пенсию и т.д.

Преимуществами формирования кадрового резерва выступают: повышение мотивации к труду персонала организации, быстрое закрытие существующих вакансий, укрепление имиджа компании, преемственность в управлении, мягкая и быстрая адаптация сотрудника на новой должности, целенаправленная подготовка существующего сотрудника на определенную должность.

Оценить эффективность формирования и использования кадрового резерва можно по следующим показателям:

- процент сотрудников, включенных в кадровый резерв (должен соответствовать проценту должностей, которые необходимо обеспечить резервом);

- процент уволившихся сотрудников, входивших в состав кадрового резерва (чем ближе к нулю, тем лучше, так как подготовка кадрового резерва связана с временными и финансовыми затратами);

- процент назначения на должности сотрудников из кадрового резерва;

- текучесть кадров среди перспективных и квалифицированных сотрудников.

Таким образом, эффективная система организации формирования кадрового резерва связана с такими положительными эффектами в деятельности предприятия как:

- более легкие кадровые перестановки, с меньшими финансовыми и временными затратами;

- прозрачность системы отбора кандидатов, выявление их сильных и слабых сторон;

- молодые и перспективные специалисты видят возможности карьерного роста на данном предприятии и не спешат переходить на другое предприятие;

- гласная система мотивации сотрудников.

Внедрение механизма формирования кадрового резерва в работу предприятия влечет за собой множество изменений. Например, изменится система подготовки кадров, так как теперь она будет проходить для конкретных целей и должностей, для сотрудников станет более доступным карьерный рост, станут понятными возможности карьерного роста в компании, сотрудники смогут самостоятельно планировать свою карьеру. Однако также увеличится и нагрузка на подразделения предприятия, связанная с подбором и поиском сотрудников для внесения их в кадровый резерв. Процесс формирования кадрового резерва можно будет считать успешным в случае, когда перечисленные изменения не воспринимаются руководством компании как негативные, не оказывают отрицательного влияния на работу компании, а только увеличивают ее доходность, прибыльность и эффективность деятельности.

Список использованных источников

1. Гриненко Т.Г., Нижегородцева Н.А. Кадровый резерв как инструмент управления преемственностью в организации // Евразийский союз ученых. – 2017. – № 12-2 (45). – С. 26–31.
2. Иванкина Л.И. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Л.И. Иванкина. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2018. – 260 с.
3. Иванова О.А., Мезенцова А.С. Роль процесса подбора персонала при формировании кадрового резерва организации // Научные исследования. – 2017. – № 4. – С. 42–43.
4. Коростелева Д.А. Управление кадровым резервом организации: подходы, перспективы, задачи // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2017. – № 2-4. – С. 34–40.
5. Хараева Д.Н. Ведущие аспекты формирования кадрового резерва в современной организации // Аллея науки. 2017. – Т. 1. – № 15. – С. 437–443.
6. Чуланова О.Л., Мокрянская Н.А. Формирование эффективного кадрового резерва в организации: задачи, этапы, возможности // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2017. – № 4. – С. 138–143.

Петров Даниил Ильич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Никишина Ольга Юрьевна,
канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УСЛОВИЙ, РЕЖИМА И ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Эффективность использования рабочей силы во многом зависит от того, насколько рационально осуществляется управление рабочим временем. В настоящее время растет необходимость внедрения новых методов управления рабочим временем, что влияет на качество использования труда.

Ключевые слова: рабочая сила, эффективность, качество, рабочее время, управление

Daniil I. Petrov,
Master's degree student of the Moscow International Academy
Olga Yu. Nikishina,
Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and
marketing of the Moscow International Academy

DEVELOPMENT OF RECOMMENDATIONS FOR IMPROVING THE CONDITIONS, REGIME AND DISCIPLINE OF PERSONNEL IN THE ORGANIZATION

Abstract. The efficiency of the labour force depends to a large extent on how well the management of working time is carried out. At present, the need to introduce new methods of working time management is growing, which affects the quality of labor.

Keywords: labor force, efficiency, quality, working time, management

При изучении трудовых ресурсов, корректировании норм труда возникает необходимость установки затрат рабочего времени, которое является необходимым и должно регламентироваться и включаться в норму, а также времени, считающегося нерациональным и излишним. Для этого рабочее время подразделяется на несколько категорий по выделенным признакам.

Рабочее время – это продолжительность, установленная в законном порядке, рабочего дня и рабочей недели. В классических условиях труда оно составляет 8 ч. в день или сорокачасовую рабочую неделю с двумя, реже с одним, выходными днями. Также под рабочим временем понимается период времени, в течение которого работник находится на предприятии или фирме в связи с выполняемой им работой.

Для исполнителя рабочее время подразделяется на непосредственно время работы, в течение которого исполнитель занимается выполнением своих непосредственных обязанностей, выполняя предусмотренную или не предусмотренную производственным заданием деятельность, а также время перерывов и время перерывов в работе, в течении которого исполнитель не выполняет свои функции по тем, или иным причинам.

Время непосредственной работы исполнителя включает в себя следующие категории рабочего времени:

- 1) Подготовительно-заключительное время;
- 2) Оперативное время;
- 3) Основное время;
- 4) Вспомогательное время;
- 5) Время для рабочего места;
- 6) Время технического обслуживания;
- 7) Время организационного обслуживания.

При анализе затрат рабочего времени и расчете норм времени на лабораторных работах выделяют перекрываемое и неперекрываемое время:

Перекрываемое время – это время выполнения исполнителем каких-либо трудовых действий в период автоматического времени работы приборов. Перекрываемым может быть основное и вспомогательное время, а также время, относящееся к другим типам затрат рабочего времени.

Неперекрываемое время – это время выполнения вспомогательных действий и действий по обслуживанию рабочего места при выключенных приборах.

Кроме того, частично рабочее время включает также время, которое не предусмотрено производственным заданием, или время, потраченное исполнителем на выполнение непроизводительной и случайной работы. Оно не включается в нормы штучного времени. Под первым (время выполнения непроизводительной работы) подразумевается время, потраченное на выполнение работы, не предусмотренной производственным заданием, которое не было вызвано производственной необходимостью. Под вторым (временем выполнения случайной работы) подразумевается время, затраченное на выполнение работы, не предусмотренной заданием, но вызванное производственной необходимостью (например, перенос готовой продукции, выполняемая вместо подсобного рабочего). Данные затраты времени должны стать предметом особого внимания, потому что их ликвидация является резервом повышения производительности труда.

Выполнение данных видов работ не производит прироста производительности или улучшения ее качества и не включается в норму штучного времени.

Время промежутков в работе подразделяется на время регламентированные и нерегламентированных перерывов.

Время регламентированного перерыва во время рабочего дня включает в себя время перерывов в работе, обусловленных технологией и организацией трудового процесса, например, перерыв в работе лаборанта во время автоматической калибровки аналитических весов. К этой категории относится также время на отдых и личные надобности исполнителя работ, предусмотренное трудовым законодательством.

Время нерегламентированного перерыва – это время перерыва, вызванного нарушением нормального течения производственного процесса.

Оно включает в себя перерывы, вызванных нарушением нормального хода производственного процесса – несвоевременной отладки оборудования, неисправностью оборудования, перебоями в подаче электроэнергии и проч. и время перерывов в работе, вызванных нарушениями трудовой дисциплины – несвоевременный приход на рабочее место (опоздания), отлучки по личным нуждам, преждевременный уход с работы и проч.

Проводя анализ, для выявления потерь и недостатков в использовании рабочего времени, специалисты подразделяют его на две больших категории. Это производственные затраты и несанкционированные потери. Первая группа включает в себя период работы, в который исполнитель занимается производством продукта в соответствии со своими должностными полномочиями, а также время предусмотренных перерывов, данные затраты являются объектом нормирования и входят в структуру рабочего дня. Ко второй группе относятся потери рабочего времени по зависящим или не зависящим от исполнителя причинам. Анализ необходим для разграничения двух этих проблем.

В настоящее время существует множество методов учетов рабочего времени. Приведем ниже основные из них :

1) Хронометраж – измерение и наблюдение затрат рабочего времени на осуществление повторяющихся элементов операции или ее в целом. Используется для анализа труда, разработки и корректировки нормативов или для выявления причин отклонения от графика. Играет важную роль в деле научной организации управленческого труда. Он может быть непрерывным, выборочным (для слежения за отдельными элементами рабочего дня) и цикловым (применяется при наблюдении за сверхкороткими элементами – 3-5 с. путем объединения их в разной комбинации в группы).

При подготовке к хронометражу исследуемую операцию исполнителя разделяют на элементы (комплексы приемов, действия, движения), устанавливают границы между ними с помощью резко выраженных моментов ее окончания и начала («фиксажными точками»), затем устанавливают количественно необходимое количество наблюдений. Данные наблюдения фиксируются в специальном листе, а затем обрабатываются для исключения дефектных замеров и выявления средней продолжительности отдельных элементов операции. Такого рода знания помогают оптимизировать затраты времени и выявить точки отклонения.

2) В отличие от хронометража, упрощенные наблюдения, предполагают применение часов. После упрощенных наблюдений, в случае если отклонения превышают 10% от среднестатистического уровня, используется более точная методика под названием фотохронометраж.

3) Групповая или индивидуальная фотография рабочего времени происходит при помощи фиксирования абсолютно всех потерь полезного времени и затрат времени на протяжении дня (какой-либо его части). Оно проводится три-четыре раза в год в течение двух-трех недель. Для осуществления данной методики привлекаются специальные люди выполняющие функцию нормировщиков, мастеров и т.д.

4) Также один из подвидов фотохронометража это методика моментальных наблюдений. Она фиксирует то, чем исполнитель занимался в случайно выбранный момент времени. Является достаточно распространенным методом контроля рабочего времени у подчиненных руководителем.

5) Еще один подвид – это самофотографирование. Исполнитель самостоятельно фиксирует свои действия, и представляет отчет в конце рабочего дня. Самофотографирование экономично, но не дает точных результатов, а его данные трудно обрабатывать.

6) Шестой подвид измерения рабочего времени менеджера или рабочего представляет собой одну из форм самофотографирования. Затраты времени на работу фиксируются в дневнике в последовательности по которой они выполняются. Существуют следующие формы его ведения: карточная, книжная и реестровая.

7) Для анализа отдельных видов работ актуально будет проведение опросов, они могут быть устными и анкетными. Анкетные опросы более актуальны, так как исключают излишнюю субординацию в анонимной форме.

В кадровом учете для измерения рабочего времени применяется табель учета, который ведется отдельно по всем категориям работников, и в зависимости от него исчисляется время, которое работники использовали вопреки регламенту рабочего времени. Табель составляется за 2-3 дня до начала выплатного периода, исходя из табеля за предыдущий месяц, и заполняется только на основе соответствующих документов. В конце периода по нему определяется число выработанных дней. Заполненный табель в конце месяца сдается в бухгалтерию для начисления заработной платы. Табелем учета может вестись на основе электронной отчетности, например, от турникетов, программное обеспечение которых позволяет вычислять на какой период времени сотрудник задержался или опоздал.

Для выяснения тех видов деятельности, на которые несанкционированно тратится рабочее время, например телефонные разговоры, нерациональное распределение времени работы с сотрудниками, нерегламентированные визиты применяется диагностика времени. С ее помощью можно определить типы факторов, которые вызывают потери рабочего времени. Можно осуществить анализ видов деятельности, которые не входят в должностные полномочия сотрудников, например работа с посетителями. Благодаря диагностике можно выявить процентное соотношение в рабочем графике таких видов деятельности как исполнительская, творческая, административная, формально-логическая. Благодаря такому анализу можно посмотреть распределение функциональных обязанностей в коллективе.

При таком анализе необходимо иметь в виду, что при продвижении по карьерной лестнице у человека падает количество непосредственной специализированной работы. И растет время, затрачиваемое на административную, творческую и управленческую деятельность.

Исходя из вышесказанного, можно сказать, что количества методов учета и нормирования рабочего времени достаточно велико, для анализа и проведения взаимосвязей на предприятии. Выбор конкретного руководства по учету работы сотрудников должен проводиться исходя из поставленных задач и конкретной группы исполнителей.

Таким образом, рабочим временем называется то время, в течение которого исполнитель, в соответствии с такими нормативными актами, как трудовой договор и внутренний регламент предприятия, должен выполнять свои трудовые обязанности, а также некоторый период времени, которое он (в соответствии с законодательными актами) затрачивает на осуществление своих трудовых обязанностей и которые также относятся к понятию рабочего времени.

В трудовом кодексе закреплено измерение рабочего времени в рабочих днях, неделях или сменах. Фактически же оно также измеряется днями, часами и минутами.

Организация периода, в который человек исполняет свою трудовую и оплачиваемую деятельность является одной из важнейших форм контроля и управления на любом предприятии. Эффективное управление персоналом становится источником дохода для руководителей любого звена, а также организует корпоративную этику и самодисциплину на рабочих местах. Любой менеджер высшего звена заинтересован в максимальной прибыли организации и отлаженном механизме функционирования такой самоорганизующейся системы как фирма. Таким образом, используются такие функции руководителя как планирование, организация, контроль, мотивация сотрудников и координация деятельности.

После таких эффективных действий на предприятии организуется уникальный микроклимат эффективности, работникам и специалистам становится более комфортно работать, так как атмосфера стабильности мобилизует на более творческий подход к своим функциональным обязанностям их деятельность становится осознанной и предсказуемой, улучшаются корпоративные взаимоотношения и как следствие коллективная мотивация. Таким образом, рационально распределенное время помогает рационально распределить человеческие и производственные ресурсы и как следствие – успешное развитие всей фирмы.

К негативным последствиям от нерационального распределения временных ресурсов на предприятии можно отнести финансовые потери, от которых снижается эффективность работы компании, происходит дестабилизация коллектива. Постоянные торможения рабочего процесса усугубляют экономические потери и приводят к несвоевременному выполнению заказов (частного и государственного назначения). Снижается контроль над человеческими ресурсами, авторитет начальства падает и возникает замкнутый круг нестабильности и бесконтрольности. Именно по этой причине необходимо прилагать усилия за контролем человеческой деятельности на предприятии.

Необходимость четкого слежения за временем работы сотрудников, а также разумная мотивация и само мотивация, могут изменить прибыль и финансовые затраты предприятия. Огромное число методов регламентации рабочего времени, может помочь руководители организовать работу своего предприятия и вывести его на новый конкурентоспособный уровень.

Проблема потерь рабочего времени подрывает как авторитет руководителя, так и приносит неизгладимые финансовые потери для предприятия.

Выходом из проблемы потери времени является то, что работнику необходим набор теоретических и практических знаний, которые он применять для повы-

шения эффективности работы своего предприятия. При неэффективном использовании своего времени происходит потеря рабочих минут. Фотохронометраж может служить аналитическим инструментом для измерения трудовых затрат, не только работника. Но также может выявить пробелы в управлении трудовым процессом, указать на недостатки производственного процесса, и помочь улучшить управленческую составляющую. С другой стороны, злоупотребление данными методиками могут быть излишне давящим фактором, и потому целесообразно проводить их не чаще 3-4 раз в год, а для осуществления оптимального контроля использовать метод моментальных наблюдений, либо метод самохронометража.

Список использованных источников

1. Бычков В.П. Управление персоналом: Учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров. – М.: Инфра-М, 2018. – 352 с.
2. Дуракова И.Б. Управление персоналом: Уч. / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева. – М.: Инфра-М, 2019. – 384 с.
3. Ефремова О.С. Система управления охраной труда в организациях / О.С. Ефремова. – М.: Альфа-Пресс, 2015. – 352 с.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом в России: Монография / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова, И.А. Эсаулова и др. – М.: Инфра-М, 2018. – 240 с.
5. Потемкин В.К. Управление персоналом / В.К. Потемкин. – СПб.: Питер, 2019. – 32 с.
6. Руденко А.М. Управление персоналом: Учебное пособие / А.М. Руденко. – Рн/Д: Феникс, 2018. – 480 с.

Шестимерова Любовь Павловна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация. В данной статье говорится о таком виде управленческой деятельности, как маркетинг персонала, о его важности для предприятий. В статье рассматриваются основные виды маркетинга персонала и стоящие перед ним основные задачи.

Ключевые слова: маркетинг персонала, человеческие ресурсы, внешний маркетинг, внутренний маркетинг

Lyubov P. Shestimerova,
Master's degree student of the Moscow International
Academy

PERSONNEL MARKETING IN MODERN ORGANIZATIONS

Abstract. This article talks about such a type of management activity as personnel marketing, about its importance for enterprises. The article discusses the main types of personnel marketing and the main tasks facing it.

Keywords: personnel marketing, human resources, external marketing, internal marketing

В современном мире проблема маркетинга персонала как никогда актуальна. Особенно в век технологий, когда, казалось бы, многие функции человеческого труда выполняют автоматизированные машины или программы, однако труд персонала все же стоит на первом месте, поскольку без персонала не было бы и технологий.

Человеку отдается ведущая роль в развитии экономики, благодаря человеческому ресурсу совершаются открытия, создаются новые лекарства, различные новшества во всех сферах жизнедеятельности человека. Таким образом, труд персонала нельзя переоценить. Человеческий ресурс, на мой взгляд, бесценен. Поэтому так важно грамотно и эффективно им управлять.

Основной целью маркетинга персонала является обеспечение достижения эффективности организации при помощи управления людьми.

Что же такое маркетинг персонала? Маркетинг персонала представляет собой такой вид управленческой деятельности, при котором все усилия направлены на то, чтобы обеспечить организацию кадрами.

Перед маркетингом персонала стоит одна из важнейших задач, заключающаяся в поднятии имиджа предприятия на рынке для того, чтобы наиболее квалифицированные сотрудники заинтересовались организацией и трудоустроились в ней.

От того, насколько эффективным будет маркетинг персонала, зависит успешность организации, ее конкурентоспособность, экономическая стабильность, прибыль и работа предприятия в целом.

В теории маркетинга различают внешний и внутренний маркетинг персонала.

Внешний маркетинг представляет собой действия, направленные на потенциальный персонал, то есть усилия направляются на внешний рынок труда. Одной из важнейших задач внешнего маркетинга является представление предприятия в лучшем виде с целью заинтересовать своими вакансиями потенциальных сотрудников. Внешний маркетинг исследует рынок труда, выявляет проблемы в привлечении новых работников и занимается их устранением.

Внутренний маркетинг подразумевает под собой управленческие действия, направленные на персонал, уже работающий в организации. Перед внутренним маркетингом стоят непростые задачи:

- создание условий для усовершенствования и реализации системы мотивации и стимулирования;
- создание производственной обстановки в коллективе и организационной культуры;
- постановка задач перед работниками на их рабочих местах;
- предоставление возможности сотрудникам прохождения дополнительного обучения, курсов по повышению квалификации или по переподготовке;
- обеспечение каждому сотруднику возможность карьерного роста в компании.

Внутренний маркетинг не только помогает персоналу повышать уровень своих знаний и навыков, подниматься по карьерной лестнице, но и создает такие условия в компании, при которых высококвалифицированные сотрудники довольны условиями труда и оплаты и не желают покидать компанию в поисках лучших вакансий.

На сегодняшний день в современных организациях маркетинг персонала состоит из нескольких ключевых этапов:

- самый первый и очень важный этап заключается в поиске необходимой информации и сборе данных для маркетинговой деятельности. Наиболее распространенными источниками являются данные центров занятости, специальных сайтов, на которых размещаются портфолио соискателей вакансий, специализированные издания, публикующие материалы по вопросам управления персоналом и занятости и другие;
- второй этап представляет собой анализ полученной информации, анализ факторов, как внешних, так и внутренних, которые влияют на потребности организации в сотрудниках, анализ условий для сотрудников;
- на третьем этапе разрабатываются возможные маркетинговые мероприятия, рассчитываются возможные траты на них;
- на завершающем этапе разработанные маркетинговые мероприятия реализуются, затем подводятся итоги и анализируются полученные результаты от маркетинговой деятельности персонала.

Маркетинг персонала на примере ООО «Русь»

ООО «Русь» представляет собой предприятие, занятое в сфере торговли алкогольными напитками, кроме пива и пищевого этилового спирта. Такое направление деятельности считается для изучаемой компании основным с 10 апреля 2006 года, что считается датой регистрации организации.

На текущий период времени ООО «Русь» отличается кризисным уровнем финансовой устойчивости и достаточно рискованной стратегией финансирования, использующей в качестве основного источника кредиторскую задолженность.

В деятельности ООО «Русь» присутствуют все основные этапы управления персоналом, которые реализуются одновременно сотрудниками отдела кадров, линейными руководителями отдельных подразделений, а также непосредственно исполнительным директором организации. Компания ООО «Русь» уделяет достаточно большое и пристальное внимание вопросам, связанным с управлением персоналом, старается привлечь в свою деятельность наиболее квалифицированных и опытных кадров, а также удержать их в рамках конкретной организации.

Рассматриваемая компания одновременно ответственно подходит как к вопросу соответствующего позиционирования себя на рынке, с целью создания положительного образа у соискателей, так и к вопросу оценки как потенциальных кадров, так и действующих сотрудников с целью достижения максимальной производительности своей основной деятельности.

На текущий период времени в деятельности ООО «Русь» применяются преимущественно общие методы, направленные на оценку конкурентоспособности персонала. К числу таких методов относятся: аттестация и тестирование. Такие методы позволяют определить уровень квалификации и знаний сотрудников, однако не дают определить конкурентоспособность работника комплексно. Для этих целей, в рамках деятельности ООО «Русь» применяется балльная оценка конкурентоспособности сотрудников, основанная на присвоении баллов по каждому отдельному параметру, которому соответствует работник. Такая методика, в отличие от основных методов, позволяет дать оценку персоналу одновременно по различным параметрам, имеющим существенное значение для повышения общей эффективности деятельности субъекта хозяйствования.

Таким образом, маркетинг персонала в современных организациях является очень важным инструментом, при помощи которого подбираются квалифицированные сотрудники, анализируется рынок труда, привлекаются новые работники, повышается престиж предприятия. То есть без маркетинга персонала невозможен рост предприятия, поскольку успех каждой организации напрямую зависит от сотрудников и управления ими.

Список использованных источников

1. Андрейченко Н.В. Калмыкова Е.Э. Маркетинг на рынке труда: сущность, опыт, тенденции// Вопросы регулирования экономики. – 2018. – №1. – 74–88.
2. Бондаренко В.А., Сагоян, А. С. Маркетинг персонала как ресурс повышения адаптивности организации к рыночной деятельности // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2016. – № 2. – С. 28–30.

3. Захаров В.Я. Целевые задачи маркетинга персонала // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2008. – № 11. – С. 15–16.
4. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2015.
5. Некрасов А.Э. Маркетинг персонала в современных организациях // Научно-методический журнал «Концепт». – 2017. – №. 39. – С. 96–100.
6. Сагоян А.С. Маркетинг персонала: основные вопросы и актуальность внедрения// Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). – 2017. – №2. – С. 55–58.
7. Таппасханова Е.О., Мустафаева З.А., Токмакова Р.А., Бисчекова Ф.Р. Маркетинг персонала: современный подход// Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 8 (часть 1) – С. 96–104.
8. Юмашева И.А. Современные тенденции и проблемы развития маркетинга персонала// Современные тенденции развития науки и технологий. – 2016. – №11. – С.130–133.

Шестимерова Любовь Павловна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»
Егорова Стелла Курбановна,
канд. экон. н., профессор кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

МЕТОДИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТИЛЕЙ РУКОВОДСТВА

Аннотация. Статья посвящена актуальной в настоящее время теме – определению стиля руководства, а также связанных с этим вопросов, обоснованности использования в практике. В работе акцентируем внимание на проблемы, которые связаны с темой определения стиля руководства. Проблемы касаются выбора более подходящего стиля руководства для того или иного коллектива и применения на практике.

Ключевые слова: руководитель, управление, эффективность, квалификация, информация

Lyubov P. Shestimerova,
Master's degree student of the Moscow
International Academy
Stella K. Yegorova,
Ph. D. in Economics, Professor of Economics, management and marketing of the
Moscow International Academy

METHODOLOGY FOR DEFINING LEADERSHIP STYLES

Abstract. The article is devoted to the current topic—the definition of leadership style, as well as related issues, the validity of use in practice. In this paper, we focus on the problems that are related to the topic of determining the management style. Problems relate to choosing a more appropriate leadership style for a particular team and applying it in practice.

Keywords: Manager, management, efficiency, qualifications, information

Уже более полувека психологи, конфликтологи и специалисты в области управления человеческими отношениями и ресурсами изучают стили управления коллективами. Накопилось много материалов. Конечно, научное понимание этой проблемы значительно изменилось за этот период. Для начала необходимо выделить классические модели стилей управления коллективом, после чего сфокусироваться на современных методах, которые распространяются в силу собранной информационной базы и новых информационных технологий.

В начале 20 века были определены три классических стиля лидерства: авторитарные, демократические и нейтральные (или анархистские). Разные названия или стили были явно вдохновлены событиями погоды, хотя их психологическая сущность отражается в характере принятия социальных решений в группе. При последующих попытках изменить терминологию те же стили часто называются директивами, коллегиальными и демократичными. Стиль управления в широком смысле – это индивидуальные и личные характеристики системы методов, качеств и средств, влияющих на отношения менеджера с командой для обеспечения эффективности всей работы. Это стиль общения менеджера, стандарты поведения, которые могут быть сформированы как личностными качествами руководителя, так и под влиянием внешних обстоятельств.

Основными особенностями стиля управления являются:

- активность / пассивность;
- коллективизм / индивидуализм;
- инструктивность / попустительство;
- положительная / отрицательная стимуляция;
- контакты с подчиненными / сохранение расстояния;
- централизация / децентрализация информационных потоков;
- обратная связь от команды / ее отсутствие или пренебрежение таковой.

Могут также наблюдаться смешанный стиль управления или доминирование одного, или ряда стилей над другими.

Стиль руководства включает в себя характеристики руководителя как управленческого лидера и личности (темперамент, характер), особенности конкретной деятельности (в сфере труда) и детали отношений с каждым членом группы. Самая популярная классификация – это, как выше говорилось та, которая принята для того, чтобы подчеркнуть авторитарный, демократичный и попустительский (наплевательский) стиль управления.

Авторитарный – это жесткий стиль, в котором доминируют порядок, дисциплина, требования. Для коллектива все решает руководитель. Он подавляет все инициативы сотрудников, сам определяет технические проблемы и особенности работы, не принимает мнения, противоречащие его мнению. Приказы отдаются резким голосом, цели четко поставлены.

Демократический – команда всегда участвует в организации деятельности, в той или иной степени. Директор поощряет инициативу, призывает к мнению команды, укрепляет отношения между участниками, разделяет ответственность и избегает наказов. Заинтересованы в создании благоприятной психологической атмосферы, атмосферы доверия, товарищества и сотрудничества; предотвращает и снимает напряжение в отношениях с участниками; он последователен в принятии решений и максимально тактичен.

Попустительский стиль – начальника совершенно не интересует работа, коллектив, характер взаимоотношений в коллективе. То же самое относится и к данным, связанным с работой, материалами и инструкциями. Если «так идет», то так оно и должно быть, данный стиль иносказательно. Начальник готов вмешаться только в том случае, если один из подчиненных попросит его об этом. Вся ответ-

ственность за принятие решений, выполнение задач и их результаты лежит на коллективе, отметим, что данный стиль присущ управленцам с заниженной как адекватной, так и неадекватной (что реже) самооценкой.

Существует также более широкая классификация, в которой выделяются несколько стилей:

– Дипломатичный. Менеджер особенно гибкий и может сразу же настроить свой стиль и тактику в соответствии с меняющимися обстоятельствами. Опасность такого стиля: излишняя демагогичность.

– Аврально-срочный. С таким руководством краткосрочные частные задачи решаются очень быстро, и все силы внутри группы мобилизуются на решение определенной проблемы частного характера. Производительность труда при таком стиле снижается.

– Деловой стиль. Не подразумевает работу на максимальной скорости, а осуществляется та в оптимальном режиме. Приемлемость, безопасность и необходимость учитываются. Постоянное руководство в этом стиле не имеет рисков.

– Конструктивный. В соответствии с этим руководством вредное становится полезным, и продукт становится конкурентоспособным. Все, над чем работают люди, претерпевают полезные изменения.

– Документальный стиль. Это формальное действие руководства, отраженное в необходимых бумагах.

– Компромиссный стиль. Способность лидера уступать коллективу для достижения общих целей. Опасность: часто при использовании теряется авторитет руководителя, стиль превращается в попустительский, панибратский.

– Демонстрационный. Включает в себя создание конкурентных ситуаций и признанию успеха. Опасность: развитие показухи.

Методы определения стиля управления работой – были разработаны В.П. Захаровым на основе анкеты А.Л. Журавлева и состоят из 27 утверждений. Опросник состоит из 16 вопросов, на каждый в виде теста предложены варианты ответа, согласно ключу, прилагаемому в легенде теста, можно определить преобладание ответов из категории А, Б, В. Каждому ответу присваиваются баллы, сумма баллов в разрезе «от и до» попадает под определенный стиль руководителя, на основании данных ответов можно резюмировать о стиле его руководства, также об опасностях для самого управленца, коллектива и фирмы в целом.

Половые особенности стиля руководства также считаются очень важными проблемами в области управленческой психологии. Выбирая управленца, работодатели стали все чаще отдавать предпочтение представительницам слабого пола из-за того, что, в отличие от мужчин, им свойственна высокая степень эмпатии и коммуникабельности, женщины не только объединяют работников, выражают сочувствие, но и они могут обосновывать и направлять их на выполнение сложных задач в опасных ситуациях.

Характерными чертами управления являются особенности мужчин и женщин, которые проявляются в реализации определенных управленческих задач, типы и типы управленческих решений, специфическая реакция на воздействие эмоциональных обстоятельств при работе.

Сравнительное исследование результатов исследования по методу А.Л. Журавлева показывает, что директивные стили управления среди мужчин (4,8 балла) встречается чаще по сравнению с женщинами (2,8 балла). Мужчины-руководители, которым присуща доминирующая манера управления, склонны принимать решения, направленные на их собственное суждение и личную оценку, не поощряют и игнорируют мнения, самостоятельность и инициативность подчиненных. Решения принимаются лично, и они контролируют все действия подчиненных. Высокопоставленные чиновники всегда консервативны, отрицательно и скептически относятся к инновациям, сотрудников хотят поощрять критикой, – отметим, что здесь прослеживается образ типичного советского руководителя будь то, завод или парткома, к которому можно применить расхожий термин «бюрократ».

Анализ либеральной (популистской) части мужского и женского стилей лидерства показал, что у женщин этот стиль лидерства встречается реже (1,2 балла), чем у мужчин (1,8 балла).

Либеральный стиль руководства характеризуется отсутствием строгой дисциплины и контроля. Мужчины-лидеры, по сравнению с женщинами-лидерами, более свободны, подчиненные подвержены панике и меняют свою ответственность за принятие решений с другими.

Определение стиля руководства на примере ООО «Спортленд».

ООО «Спортленд» является производственно-торговым предприятием, основными видами деятельности которого являются:

- продажа спортивного;
- туристического инвентаря и снаряжения;
- продажа спортивного оборудования;
- производство и продажа мягких игровых модулей;
- комплектация детских садов, школ, спортивных объектов;
- разработка дизайна детских игровых зон.

Фирма начала свою работу в ноябре 2000г. как организация, занимающаяся оптовой и розничной продажей спортивного оборудования и инвентаря.

На первый взгляд может показаться, что фирмой управляет авторитарный руководитель, использующий жесткие методы руководства. Но на деле все не совсем так. Директор ООО «Спортленд» – руководитель строгий, но справедливый, заинтересованный и в некотором роде демократичный. Он в фирме является лидером, причем лидером не только формальным, но и неформальным, т.е. имеет авторитет у подчиненных. Он не боится расширять полномочия своих подчиненных, справедливо оценивает их успехи, умеет правильно реагировать на критику, крайне редко использует в работе метод принуждения – ему достаточно просьбы.

При определении стиля руководства предприятием несложно определить, что это демократический стиль. В своей работе руководитель использует в основном экономические и социально-психологические методы и крайне редко организационно-распорядительные. Метод делегирования полномочий и метод мозговой атаки также имеют место в управлении.

Похоже, что нет стиля управления, который является универсальным для любой ситуации, а наиболее распространенным является смешанный тип управле-

ния. Смешанные и гибридные стили более распространены. Менеджеры и управленцы должны иметь возможность применять определенный стиль управления в зависимости от сложившейся ситуации. В то же время следует иметь в виду, что организационная культура может оказать существенное влияние на практику управления в организации. Именно выявление сильных сторон и слабых являются одним из основных моментов этапа разработки стратегии, формулировки целей, которые соответствуют предварительной запланированной миссии компании, определить определенные возможности коллектива.

Для эффективного управления менеджер должен выполнить современные требования, заниматься самообразованием, повышением профессиональной квалификации.

Список использованных источников

1. Методика определения стиля руководства трудовым коллективом В. П. Захарова и А. Л. Журавлева / Психологические тесты для профессионалов/ авт. Сост Н.Ф. Гребень. – Минск: Современ. Шк., 2007.
2. Стиль руководства как фактор эффективности деятельности коллектива / кан. Дисс. Панькина А.С. ПЕНЗГУ, 2017.
3. Горелов С.А. Саморазвитие как важнейшее условие эффективности деятельности руководителя ОВД / С.А. Горелов // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2017. – № 3 (73).
4. Муртазина Г.Х. Оценка профессионально значимых свойств специалистов по связям с общественностью / Г.Х. Муртазина // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2009. – № 7 (53).
5. Розанова В.А. «Психология управления», 2013г.
6. Шаш Н.Н. Управление персоналом: конспект лекций / Н.Н. Шаш. – М.: Юрайт-Издат, 2015.
7. Стили управления и руководства [электронный ресурс]. Режим доступа <https://www.klerk.ru/boss/articles/454809/> (дата посещения 20.11.2020).

ФИНАНСОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ



Алтынникова Роза Каримовна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЕ КРЕДИТОВАНИЕ В РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Аннотация: В статье рассматривается потребительский кредит и проблемы кредитования в России.

Ключевые слова: кредит, банк, финансы

Roza K. Altynnikova,
Master's degree student of the Moscow
International Academy

CONSUMER LENDING IN RUSSIA: PROBLEMS AND WAYS OF SOLUTION

Abstract. The article discusses consumer credit and the problems of lending in Russia.

Keywords: credit, bank, finance

Потребительский кредит является одной из наиболее удобных форм кредитования для населения. Под этим понятием в настоящее время подразумевают приобретение товара с выплатой его стоимости по частям и уплатой процентов по кредитному договору, либо денежный заем на покупку необходимой вещи.

Однако в последнее время рост рынка потребительского кредитования заметно приостановился, и некоторые аналитики прогнозируют в будущем отрицательную динамику его развития. Причинами такой ситуации можно назвать и мировой финансовый кризис, существенно повлиявший на рынок потребительского кредитования, и снижение реальных доходов населения, и многое другое.

Наиболее значимой причиной является насыщение рынка, практически все платежеспособное население уже имеет потребительские кредиты и не может, или по каким-либо причинам не хочет брать новые.

Другой причиной является недобросовестность многих банков, которая сказывалась при подписании договора с заемщиком – они умалчивали о наличии скрытых выплат, когда в кредитном договоре содержатся скрытые платежи, в результате чего лицу, взявшему потребительский кредит, приходится выплачивать значительно большую сумму, чем ожидалось [3, стр. 456].

Еще одной причиной сокращения темпов роста потребительского кредитования можно назвать снижение банками требований к заемщикам при оформлении кредита, что приводит к появлению и существенному росту числа «безнадежных кредитов», которые несут банкам реальную угрозу. В российском законодательстве отсутствуют нормы, позволяющие эффективно взыскивать долги по кредитам, что может привести к кризису потребительского кредитования и проблемам в банковской сфере.

Несмотря на перечисленные выше причины замедления рынка потребительского кредитования, перспективы его развития все же остаются достаточно высокими. Для восстановления взаимного доверия между кредиторами и их заемщиками требуется какое-то время, после которого кредиторы начнут снова делать условия кредитования более доступным для большего количества заемщиков, в результате чего существующие перспективы кредитования воплотятся в реальность. Банкам необходимо разработать единую стратегию, преодолевающую препятствия, а также приводящую к положительной динамике рынка потребительского кредитования.

Говоря о перспективах потребительского кредитования в России, в отношении клиента необходимо принимать более гибкую политику не только в общих вопросах кредитования, но и в узких (схемы платежей). Несмотря на достаточно большое количество заявок о кредитовании, большинство из предложений оказывается нереализованными из-за неоперативности или достаточной жесткости банковских условий, предъявляемых к потенциальным заемщикам, а также к вариантам кредитного обеспечения [4, стр. 273].

Перспективы потребительского кредитования в России свидетельствуют о том, что наиболее рентабельным считается выдача потребительских кредитов под приобретение дорогостоящего ликвидного имущества. По данным кредитам дополнительные затраты не только времени, но и денежных средств являются незначительными при сравнении с суммой выдаваемого кредита, а спрос на них является достаточно стабильным. Период, на который осуществляется кредитование, не позволяет данному имуществу обесцениться при его эксплуатации, а возможность использования приобретаемой вещи в кредитный период дает заемщикам возможность оформить страхование в случае увеличения цен на такую продукцию.

В качестве основной проблемы потребительского кредитования в России называют достаточно высокую стоимость кредитов. Следствием этого является то, что процент невозвратов по кредиту увеличивается. Задачей банков в данной ситуации является уменьшение данного процента и усовершенствование всей системы кредитования.

Многими российскими банками до настоящего времени еще не выработана единая система требований к заемщикам, которая позволяла бы произвести простую оценку суммы, на получение которой они могут рассчитывать. Кроме того, до сих пор большинство банков продолжает работать над созданием общей базы неблагополучных клиентов, позволяющей определять тех, кто постоянно не возвращает долги по кредитам, а также отсеивать их еще на этапе рассмотрения заявок [5, стр. 65].

Основным акцентом, на который банки должны делать ставки, может быть разработка необходимых внутрибанковских положений, а также привлечение пристального внимания к достаточно новым кредитным формам, например таким как овердрафт или кредитование при использовании пластиковых карт. Также банкам следует чаще уделять внимание маркетинговым исследованиям для определения потребностей населения в новых вариантах кредитования.

По мнению некоторых экспертов, в качестве направлений по совершенство-

ванию потребительского кредитования должны предусматриваться изменения в законодательстве, с помощью которых банки смогут воспользоваться разными вариантами обеспечения кредитов, не только у предпринимателей, но и у физических лиц. Также следует отметить, что в настоящее время некоторые крупные банки отказались от услуг коллекторских агентств и пытаются добиваться выплаты долгов, а также изъятия залога у заемщиков только при помощи судебных процессов [6, стр. 278].

В целом же, по мнению аналитиков, динамика потребительского кредитования в 2019 году будет во многом определяться подверженностью новых выдач ухудшению макроэкономической ситуации. В случае сохранения положительной динамики ВВП на уровне в 0,5–1 % портфель необеспеченных кредитов по итогам 2019 года вырастет примерно на 15 %. При этом уровень просроченной задолженности стабилизируется, а качество новых выдач останется на приемлемом уровне. Негативный сценарий предусматривает сокращение реального ВВП (более чем на 0,5 п.п.), что будет сопровождаться снижением располагаемых доходов населения и ростом дефолтности портфеля, сформированного в течение 2018 года. Результатом этого станет дальнейшее ужесточение кредитных политик и снижение выдачи кредитов. При таком сценарии темпы прироста необеспеченной розницы могут снизиться до 10–12 %. Однако вероятность данного сценария мы оцениваем как достаточно низкую (не более 20 %).

Список использованных источников

1. Федеральный закон «О кредитных историях» от 30.12.2004 № 218-ФЗ «О кредитных историях» [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: [сайт информ.-правовой компании] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51043/
2. Федеральный закон от 21.12.2013 г. № 353-ФЗ «О потребительском кредите (займе)» (ред. от 21.07.2014 г.) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: [сайт информ.-правовой компании]. – [М., 2016]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_155986/
3. Фероян В.Г. Понятие и кредитование юридических лиц, и виды выдаваемых кредитов в коммерческом банке / В.Г. Фероян // Научный электронный журнал Меридиан. – 2020. – № 5 (39). – С. 456–458.
4. Харлашина Т.А. Актуальные проблемы кредитования физических лиц / Т.А. Харлашина // Теория и практика современной науки. – 2020. – № 2 (56). – С. 273–275.
5. Черемисинова Д.В. Основные тенденции и проблемы кредитования физических лиц в контексте обеспечения устойчивого роста / Д.В. Черемисинова // Вектор экономики. – 2020. – № 1 (43). – С. 65.
6. Шакина М.Н. Кредитование физических лиц: современные тенденции, проблемы и перспективы развития / М.Н. Шакина // Научный альманах. — 2018. — С. 278–281.
7. Шуллер О.Д. Банковское кредитование физических лиц в России: состояние, проблемы и решения / О.Д. Шуллер // Журнал У. Экономика. Управление. Финансы. — 2020. — № 1 (19). — С. 152–159.

Алтынникова Роза Каримовна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Богданова Наталья Анатольевна,
ст. преп., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО
«Московская международная академия»

МЕТОДОЛОГИЯ АНАЛИЗА ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО КРЕДИТОВАНИЯ

Аннотация. В современной экономике кредитование физических лиц как разновидность банковского кредитования, с одной стороны, является неотъемлемым условием и содержанием экономического роста, с другой – одним из основных источников банковской прибыли. Все это обуславливает поиск путей повышения эффективности розничного кредитования и обеспечения его привлекательности для населения.

Ключевые слова: банк, физическое лицо, розничное кредитование, потребительское кредитование, ипотечное кредитование, функции, кредит, формы, виды, процесс

Roza K. Altynnikova,
Master's degree student of the Moscow
International Academy
Natalia A. Bogdanova,
Senior lecturer, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

METHODS OF ANALYSIS OF CONSUMER LENDING

Abstract. In the modern economy, lending to individuals as a type of bank lending, on the one hand, is an integral condition and content of economic growth, on the other hand, one of the main sources of bank profits. All this determines the search for ways to increase the efficiency of retail lending and ensure its attractiveness for the population.

Keywords: bank, individual, retail lending, consumer lending, mortgage lending, functions, credit, forms, types, process

В современных условиях банковское кредитование физических лиц, объединяющее потребительское и ипотечное кредитование, выполняет важную роль, которая реализуется посредством реализации целого комплекса функций:

- стимулирующей – получение банком процентного дохода;
- перераспределительной – удовлетворение временных потребностей в средствах одних физических лиц за счет временно свободных ресурсов других лиц;
- социальной – обеспечение удовлетворения потребностей населения, повышение качества жизни, замедление инфляционных процессов, снижение социальной напряженности;

– эмиссионной – формирование кредитных средств обращения и временное замещение наличных денег в экономическом обороте;

– инвестиционной – движение ссуженной стоимости на возвратных началах с функциональным назначением – инвестирование в человека.

Особенность современной практики кредитования населения заключается в многообразии представляемых банками форм и видов кредитов. В числе первых выделяют прямую и косвенную, налично-денежную и безналичную формы. Видов же розничных банковских кредитов настолько много, что их классифицируют по целому ряду признаков: целевое назначение, обеспеченность, срок кредитования, методы погашения и взимания процентов, вид заемщика, срок рассмотрения кредитной заявки, размер ссуды, валюта кредитования, вид процентных ставок и др.

Особенности различных форм и видов розничных банковских кредитов, а также специфика отдельных банков обуславливают применение различных технологий организации процесса кредитования. Но, в качестве основных его этапов выделяют: рассмотрение заявления-анкеты на кредит и интервью с заемщиком; анализ его кредитоспособности; подготовка и заключение кредитного договора; выдача кредита; контроль банка за использованием и погашением ссуды и выплатой процентов по ней; возврат кредита.

В настоящее время теоретические исследования российских ученых в области банковского кредитования физических лиц далеки от завершения, об этом свидетельствует разнообразие подходов к трактовке искомой категории, классификации форм и видов розничных кредитов, выбору методик оценки кредитоспособности частных заемщиков.

Потребительский кредит является средством удовлетворения потребительских нужд населения. Но потребительский кредит отличается от других кредитов тем, что его объектом могут быть как деньги, так и товары.

Следовательно, предмет потребления длительного пользования может быть продан как в кредит, так и оплачен банковской ссудой.

Для анализа розничного кредитования в банках существуют различные подходы, которые отличаются объемом задействованных при проведении анализа отчетных бухгалтерских и статистических данных. По экономическому содержанию и способу формирования отчетность различается:

- бухгалтерская;
- финансовая;
- статистическая;
- налоговая отчетности.

Для проведения анализа кредитного портфеля банка используются данные бухгалтерской (финансовой) отчетности с заключением аудиторской проверки, публикуемые на сайте кредитной организации. Формы бухгалтерской отчетности, используемые коммерческими банками, утверждены Банком России.

Для анализа кредитного портфеля банка используются формы бухгалтерского баланса и раздел «Чистая ссудная задолженность» в пояснительной информации к годовой бухгалтерской (финансовой отчетности). Данный анализ позволяет сде-

лать выводы об изменении сектора кредитного рынка, на котором оперирует данный банк.

Рассматриваемый период для анализа кредитного портфеля может составлять 2 — 3 года.

Анализ кредитного портфеля банка может быть проведен в следующем порядке:

- рассмотрение динамики изменения объемов кредитного портфеля банка;
- проведение анализа структуры кредитного портфеля по секторам кредитования, срокам кредитования и видам кредитов;
- рассмотрение динамики изменения структуры потребительского кредитного портфеля;
- расчет и анализ динамики изменения средней суммы ссуды;
- расчет эффективности кредитных операций;
- рассмотрение динамики изменения объема и структуры просроченной задолженности;
- расчет и анализ показателей риска кредитной организации;
- анализ кредитного качества непросроченных кредитов;
- расчет кредитного риска;
- расчет нормативных показателей кредитных рисков, установленных регулятором [11, стр. 408].

Далее рассматривается динамика изменения удельного веса кредитного портфеля в общих и работающих активах в рассматриваемый период и рассчитывается коэффициент опережения, который показывает во сколько раз рост кредитного портфеля опережает рост активов, что позволяет сделать вывод о том, за счет каких показателей банк изменяет свои активы. От структуры активных операций и рационального механизма кредитного процесса зависит финансовое положение банка.

Затем проводится анализ структуры кредитного портфеля банка по видам и срочности размещенных кредитов. В ходе анализа объясняются причины выявленной динамики. Так, например, если наблюдается рост автокредитов, то причиной может служить отмена первоначальных взносов или снижение процентной ставки, увеличение сроков кредита или другие условия.

В продолжение качественного анализа розничного кредитного портфеля определяется оценка его доходности, что позволяет в сравнении со стоимостью привлечения средств клиентов рассчитать приблизительную эффективность банковских операций [12, стр. 127].

Затем определяется средняя стоимость кредита как отношение среднегодового остатка ссудной задолженности к процентным доходам по кредитам населению.

Средняя стоимость депозитарных инструментов рассчитывается, как отношение процентных расходов по привлеченным средствам клиентов к остаткам привлеченных средств на счетах клиентов, выраженная в процентах.

Процентный разрыв считается, как разница средней стоимости кредита к средней стоимости депозитарных инструментов. Динамика процентного разрыва показывает эффективность розничного кредитования.

Величина маржи, которая свидетельствует об уровне прибыльности банковских операций рассчитывается как разница между средней стоимостью размещенных и привлеченных средств.

Далее рассчитывается рентабельность кредитных продуктов для физических лиц, как отношение процентной маржи к остатку ссудной задолженности физических лиц. Делается вывод о динамике рентабельности в рассматриваемый период.

Кроме оценки доходности, качественный анализ кредитного портфеля включает в себя проведение оценки рискованности кредитных операций и достаточности резервов на возможные потери.

Риски при осуществлении кредитных операций физических лиц, характеризуются следующими показателями:

- ссудная задолженность физических лиц;
- просроченная задолженность физических лиц;
- доходы по кредитным операциям физических лиц;
- резервы на возможные потери по ссудам;
- потери по ссудам;
- объем чистых списаний по ссудам за счет резерва;
- коэффициент покрытия кредитного портфеля резервами.

Коэффициент покрытия кредитного портфеля резервами рассчитывается как отношение резерва на возможные потери по ссудам к ссудной задолженности физических лиц, выраженный в процентах.

Кредиты по кредитному риску разделяются на группы:

- кредиты, по которым вероятность финансовых потерь вследствие неисполнения или ненадлежащего исполнения заемщиком обязательств равна 0;
- кредиты, по которым вероятность финансовых потерь вследствие неисполнения или ненадлежащего исполнения заемщиком обязательств по кредиту обуславливает ее обесценение в размере от 1 до 20 %;
- кредиты, по которым вероятность финансовых потерь вследствие неисполнения или ненадлежащего исполнения заемщиком обязательств по кредиту обуславливает ее обесценение в размере от 21 до 50 %;
- кредиты, по которым вероятность финансовых потерь вследствие неисполнения или ненадлежащего исполнения заемщиком обязательств по кредиту обуславливает ее обесценение в размере от 51 до 100%;
- кредиты, по которым отсутствует вероятность возврата в силу неспособности или отказа заемщика выполнять обязательства, что обуславливает полное в размере 100 % обесценение ссуды.

Чем выше группа рисков, тем больше необходимо создавать резервов на возможные потери по ссудам.

Для проведения оценки уровня кредитного риска с использованием показателей резерва на возможные потери по ссудам рассчитывается коэффициент опережения как отношение темпов роста общего объема кредитования к темпам роста резерва на возможные потери по ссудам. Коэффициент опережения характеризует финансовое состояние заемщиков и качество кредитного портфеля.

Затем необходимо произвести расчет коэффициентов, позволяющих определить, насколько рискованной является деятельность банка. К ним относятся коэффициент риска (отношение разности величины кредитного портфеля и резерва на возможные потери по ссуде к величине кредитного портфеля) и коэффициент проблемности кредитов (отношение остатка просроченной задолженности к величине кредитного портфеля) [13, стр. 10].

Для полноты анализа, необходимо также рассмотреть выполнение кредитной организацией нормативов ликвидности и кредитных рисков, установленных Центральным Банком РФ. Невыполнение данных показателей может привести к штрафам, а также к отзыву лицензии на банковскую деятельность кредитной организации.

Таким образом, рассчитав и проанализировав все указанные выше показатели, можно дать развернутую характеристику деятельности банка на рынке кредитования физических лиц.

Анализ эффективности деятельности клиента определяется расчетом показателей рентабельности активов (отношение чистой прибыли субъекта хозяйствования к средней величине его активов) и рентабельности продаж (отношение чистой прибыли к выручке от реализации товаров, работ, услуг).

Для операций долгосрочного кредитования оценку кредитоспособности в банковской практике дополняют анализом долгосрочных заемных средств с помощью расчета коэффициента структуры долгосрочных вложений, рентабельности постоянного капитала и коэффициента стабильности эффективной деятельности заемщика.

Коэффициент структуры долгосрочных вложений (КС ДВ), отражающий долю ОС и прочих внеоборотных активов, финансируемых внешними инвесторами, рассчитывают по формуле

$$КС ДВ = ДЗ К / ИА,$$

ДЗ К – долгосрочный заемный капитал;

ИА – иммобилизованные активы.

Коэффициент рентабельности постоянного капитала (РП К), отражающий перспективу эффективности использования собственного и долгосрочного заемного капитала рассчитывается по формуле

$$РП К = (ЧП / (СК + ДЗ К)) \times 100\%$$

ЧП – чистая прибыль;

(СК + ДЗ К) – средняя величина собственного и долгосрочного заемного капитала.

Кроме количественных показателей оценки важным моментом является анализ качественных показателей: срок работы предприятия на рынке и стабильность его деятельности в течение всего периода функционирования.

Качественный показатель стабильность деятельности клиента (КС Д) – оценивает количественный показатель: коэффициент стабильности эффективной деятельности клиента, рассчитанный средней геометрической по формуле

$$КС Д = n \sqrt{ТР_1 \cdot ТР_2 \cdot ТР_3 \cdot \dots \cdot ТР_n} = n \sqrt{\prod_{i=1}^n ТР_i},$$

ТР_п – темп роста прибыли предприятия в анализируемых периодах, %;

n – количество лет работы заемщика.

Значение представленного коэффициента должно составлять свыше 100%, что позволит утверждать о наличии стабильной эффективной деятельности заемщика. Применение данного коэффициента позволит усилить контроль способности заемщика обслуживать долгосрочные банковские ресурсы.

Долгосрочное кредитование связано с повышенным риском, обусловленным неопределенностью платежеспособности клиента. Поэтому важно оценивать стабильность финансового состояния заемщика в течение всего периода кредитования с учетом формирования его финансовых потоков.

Процесс кредитования влечет за собой изменение кредитоспособности заемщика: с одной стороны, использование кредитных ресурсов порождает новые финансовые потоки и увеличивает доходы заемщика, с другой – увеличивает его обязательства.

При этом, дополнительный доход заемщик получает через определенный период времени, а увеличение обязательств и «ухудшение» его показателей происходит сразу после получения кредитных средств и изменяется в течение всего периода кредитования.

Для того, чтобы прогнозировать изменение кредитоспособности заемщика после получения кредитных средств, дополнительно рассчитывают параметры эффективности инвестиционного проекта. К основным показателям эффективности инвестиционного проекта относят период окупаемости PP , дисконтированный период окупаемости $DP.P$, чистую приведенную стоимость проекта $NP.V$, внутреннюю норму доходности $IR.R$, учетную доходность $AR.R$, индекс рентабельности PI , модифицированную внутреннюю норму доходности $MI.RR$ [15, стр. 55].

Выделяют следующие обозначения финансовых потоков, приводящих к изменению показателей кредитоспособности в период долгосрочного кредитования:

– KD_t – величина полученного банковского долгосрочного кредита, где $t = 1 \dots n$, n – временной интервал;

– KD_{nt} – величина погашения полученного кредита, определяется на основании составления графика погашения кредита;

– PK_{Dt} – сумма начисления и уплаты процентов по кредиту согласно графику погашения в течение всего срока кредитования;

– DP_t – величина дополнительной прибыли, полученной в результате реализации инвестиционного проекта;

– NK_{Dt} – направление использования заемщиком полученных долгосрочных кредитных ресурсов

– T_i – темп роста выбранной статьи баланса (i), определяемой на основании анализа баланса за соответствующий период;

– K_i – коэффициент индексации, рассчитанный по формуле (1.4).

– ΔA_i – величина переоценки иммобилизованных активов, проводимой на основании индексации необоротных активов. $K_i = (I - 100) / 100$,

где I – индекс (уровень) инфляции (индекс роста потребительских цен), прогнозируемый на период кредитования с учетом макроэкономической ситуации в стране. Предложенная методика позволяет всесторонне оценить стабильность

финансового положения заемщика в течение всего периода долгосрочного кредитования для того, чтобы у банка была возможность:

- С учетом изменения кредитоспособности заемщика отследить изменение уровня кредитного риска клиента;

- Определить изменение класса клиента и категории кредитной операции на весь период долгосрочного кредитования;

- В соответствии с изменениями категории кредитной операции установить границы изменения резервов на покрытие возможных потерь по кредитным операциям на весь период долгосрочного финансирования клиента;

- С учетом изменения с позиции кредитоспособности принимать решение о создании достаточного объема необходимого обеспечения в момент выдачи кредита. Первую группу в использовании количественных и качественных методик, расчете коэффициентов финансовой устойчивости, можно дополнить системой критериев текущей кредитоспособности [16, стр. 456].

Анализ скорринговых систем представляет собой инструмент прогнозирования и определения вероятности банкротства. Известными моделями данной системы является двух- и пятифакторная модель Альтмана, модель Таффлера, Лиса, Бивера. Данные авторы опираются на оценку вероятности банкротства предприятий-дебиторов по методу Монте-Карло, согласно которому формируется оптимальный портфель дебиторской задолженности предприятия [19, стр. 278].

По диагностике вероятности банкротства, методики подразделяются на кризисные и антикризисные. В свою очередь, кризисные делятся на количественные, качественные и комбинированные; антикризисные построены на основе стохастического факторного анализа (например, Z-модели) или на детерминированном анализе, к которому и относится скорринг.

Преимущества скорринг-систем:

- комплексность подхода при диагностике риска банкротства;
- возможность определения временного горизонта прогнозирования риска банкротства;

- возможность учета разных целей прогнозирования риска банкротств [3, стр. 152].

К недостаткам относят не учитываемую индивидуальную принадлежность организации-заемщика к классам кредитоспособности. То же самое может произойти при определении класса платежеспособности и рискованности, если не учитывать специфику анализируемого предприятия.

С учетом недостатков скоринга для более точного прогноза рекомендуется дополнять его другими методиками, например, одновременно применять три метода оценки: оценочный анализ кредитного эксперта, скорринговые модели и модели оценки кредитного портфеля.

Список использованных источников

1. Федеральный закон «О кредитных историях» от 30.12.2004 № 218-ФЗ «О кредитных историях» [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: [сайт информ.-правовой компании] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51043/
2. Федеральный закон от 21.12.2013 г. № 353-ФЗ «О потребительском кредите (займе)» (ред. от 21.07.2014 г.) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: [сайт информ.-правовой компании]. – [М., 2016]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_155986/
3. Банковское дело: учебник / под ред. Г. Г. Коробовой. – М.: Магистрант , 2014. – 589 с.
4. Завьялова Л. В. Теоретические и методологические аспекты организации внутреннего контроля кредитования физических лиц / Л. В. Завьялова, М. А. Прусак // Вестник Омского университета. – 2010. – № 2. – С. 155–164.
5. Савинов О. Г. О многообразии форм кредита физическим лицам / О. Г. Савинов // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2012. – № 6 (92). – С. 91–95
6. Финансы и кредит: словарь специальных терминов: электронное издание; № гос. регистрации 0321000467, 13.04.2010 / Митрохин В.В., Артемьева С.С., Бусалова С.Г., Еремина О.И. [и др.]; под общей редакцией д. э. н. П. А. Левчаева. – Саранск, 2010.
7. Савинов О. Г. О многообразии форм кредита физическим лицам / О. Г. Савинов // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2012. – № 6 (92). – С. 91–95.

Амаханов Егор Владимирович,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Железнякова Елена Александровна,
канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВЫМИ ПОТОКАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы управления финансовыми рисками, улучшения денежных потоков и прогнозирование деятельности промышленных компаний. Определены пути повышения эффективности денежных потоков. Представлена методология разработки модели движения денежных средств и методы ее применения при планировании деятельности компании, при анализе проектов и связанных с ними рисков.

Ключевые слова: денежный поток, управление, риски, денежные средства, анализ, прогнозирование, оптимизация

Egor V. Amakhanov,

Master's degree student of the Moscow
International Academy

Elena A. Zheleznyakova,

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

FINANCIAL FLOW MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION

Abstract. The article deals with the problems of financial risk management, improving cash flows and forecasting the activities of industrial enterprises. Methods for improving the efficiency of cash flows are determined. A methodology for the development of a cash flow model and methods of its application in planning the activities of an enterprise, analyzing projects and the risks associated with them are presented.

Keywords: cash flow, management, risks, cash, analysis, forecasting, optimization

Актуальность работы. Вопрос о механизмах управления денежными потоками является самым значимым на предприятии. В условиях рыночной экономики российские компании не желают обеспечивать эффективность производственного процесса, такого как движение капитала. Многие факторы могут повлиять на прибыльность и конкурентоспособность производства, например: риски, рыночные отношения и пренебрежение к поддержанию эффективности движения денежных средств.

Целью работы является изучение управления финансовыми потоками организации.

Промышленные предприятия больше всего сосредоточены на внутренних факторах развития. Поэтому руководство предприятия не уделяет должного внимания внешним факторам. Это и стало причиной низкой конкурентоспособности российских компаний в формировании рыночных отношений. Управление различными рисками на производственных компаниях имеет решающее значение для них. Главным инструментом управления корпоративным и кредитным риском является анализ денежных потоков. Одна из главных проблем на сегодняшний день, это конкуренция с зарубежными производителями [5]. Это проявляется в потребности продавцов и посредников компаний, которым необходимо повышать спрос на свои продукты различными способами, (ввести различные бонусы, отсроченные платежи), что приводит к увеличению дебиторской задолженности. Между тем, увеличение объема продаж приведет к быстрому увеличению деловой задолженности. Например, предприятие пищевой промышленности в Подмоскowie может использоваться как кондитерская фабрика с годовым оборотом в 10 миллионов рублей. Примерно 32% ресурсов организации используются для обеспечения клиентов с задержками финансирования. Эти количества требуют здоровой кредитной политики, с помощью которой можно защитить компанию от убытков. На текущую просроченную задолженность приходится 6% задолженности клиентов, и около половины этой задолженности скорей всего не будет восстановлено. Эта просроченная задолженность может быть оценена как приемлемая, но на сегодняшней практике управления кредитным риском приведет к увеличению задолженности. Так как задержка платежа покупателю является обычной практикой на российском рынке, а риск потери цены товара отсутствует, единственным способом справиться с увеличением потерь может быть оценка платежеспособности должника при определении сроков задержки и отлаженная работа по просроченной задолженности [4]. Многие компании не предпринимают эти меры, так как рынок движется и только увеличивает задолженность клиентов.

Промышленные компании не готовы к рыночным условиям и связанным с ними рисками. С организационной точки зрения необходимо проводить различие между тактическим и стратегическим управлением денежными потоками. Под оперативным управлением предполагается усовершенствование потока капитала компании, которая включает две части: оптимизацию остатков денежных средств и платежных операций, учитывая внешние и внутренние факторы, которые прямо или косвенно влияют на потоки капитала. Чтобы управлять денежным потоком, необходимо создать модель денежных потоков (прогноз денежных потоков), которая покажет реальную ситуацию и поможет оценить вероятность оптимизации трафика [1].

Необходимо детально прогнозировать денежный поток компаний. Подготовьте прогнозы продаж, так как от этого зависит деятельность компании, помимо составления баланса денежных средств и доходов. Основная задача – проверить сроки денежных потоков, денежных поступлений и расходов (оттоков) с целью проверки будущей ликвидности компании при реализации плана [6].

В соответствии с денежным потоком необходимо учитывать формирование и

распределение прибыли компании. Чтобы генерировать прибыльный денежный поток, необходимо учитывать стратегии финансирования и анализ развития, то есть планы по привлечению средств для открытия или расширения бизнеса. Другими словами, нужно определить объем средств, источник финансовых ресурсов и форму поступлений, полную ожидаемую сумму инвестиционных средств, доходный период и доход инвестора. Оптимизация скорости оборота платежей компании – это применение системы «Ускорение – Ускоренная оплата» [7]. Суть использования методов – замедлить собственные платежи и ускорить поток денег в компанию.

Также существует потребность в улучшении управления остатками денежных средств, поскольку, с одной стороны, увеличение остатков денежных средств увеличивает ликвидность и укрепляет финансовые условия, а, с другой стороны, снижает эффективность используемых ресурсов. В качестве способа управления балансом финансовых ресурсов может быть рекомендован подход Баумола и Миллера-Орра, который предусматривает использование краткосрочных финансовых вложений для управления неэффективными уровнями денежных средств и поддержания определенного уровня ликвидности, необходимого для инвестирования в оборотный капитал [6]. Применение этих технологий связано с некоторыми трудностями из-за инфляции, высоких денежных затрат и неразвитости рынка ценных бумаг.

С учетом вышеизложенных методов и приемов могут быть предложены некоторые мероприятия, направленные на повышение эффективности работы предприятий:

- Избежать рыночных и инфляционных рисков позволит использование коммерческих кредитов и фьючерсных контрактов.
- Разработать ценовую политику, которая наиболее четко отражает динамику рыночных цен на аналогичные продукты.
- Более эффективное использование оборотного капитала и снижение кредитного рынка за счет увеличения скорости оборачиваемости дебиторской задолженности, ограничения скидок и товарных кредитов и т.д.

Но все меры должны быть запланированы. И выбираются те меры, которые оказывают наибольшее влияние на бизнес. Эта оценка может быть проведена путем разработки корпоративного стратегического плана движения денежных средств [7].

Планы движения денежных средств различных видов деятельности являются прогнозными. Поэтому рекомендуется составлять прогнозы движения денежных средств двумя способами: на основе разнообразных сценариев развития исходных факторов (путем планирования пессимистических, реалистичных и оптимистических переменных) или многомерных плановых расчетов для этих показателей с использованием теории вероятностей. На практике реалистичных и пессимистических сценариев достаточно, чтобы нарисовать общую картину. Это позволяет оценить исполнимость проекта и риски, связанные с ним [5].

Предлагаются два подхода к планированию финансовых процессов компании: на основе запланированной целевой чистой прибыли и запланированных продаж.

Выбор метода прогнозирования должен основываться на целях модели прогнозирования и специфике отрасли, поскольку в некоторых случаях прибыльность является ключевым аспектом реализации проекта. По мере дальнейшей реализации плана нужно всегда контролировать его выполнение.

Процесс разработки прогнозируемой модели денежных потоков представляет собой сложный многоэтапный процесс, включающий в себя глубокий анализ разных факторов, которые влияют на промышленные предприятия, и рисков, с которыми они сталкиваются. Концепция модели денежных потоков дает возможность определить наиболее важные места или проекты в деятельности предприятия. На практике в большинстве случаев руководство компаний не пользуется этим инструментом, а это приводит к неправильным управленческим решениям.

Моделирование денежных потоков можно использовать как инструмент для анализа профиля рисков компании по отношению к внешним финансовым рискам, для разработки мер по их ликвидации и страховать от потерь, а также для оптимизации потоков капитала. Построение, анализ и последующая оптимизация модели денежных потоков управляют финансовой деятельностью компании с помощью различных методов. Но важно объединить процесс анализа и оптимизации движения денежных средств в систему управления компании и постоянно контролировать выполнение финансового плана [2].

Таким образом, анализ денежных потоков организаций и управление ими позволяет выявить слабые и сильные стороны их финансовой деятельности, занимать достаточно устойчивое положение, и иметь стабильную базу поставщиков и заказчиков, а также стремиться расширить производство.

Список использованных источников

1. Гаджиев Г.М. Актуальные вопросы управления денежными потоками // Символ науки: международный научный журнал. 2020. № 2. – С. 30–34.
2. Крайнева В.Е. Современные подходы к управлению денежными потоками // Школа Науки. 2020. № 5 (30). – С. 5–6.
3. Ларченков И.С. Управление денежными потоками организации // Научный аспект. 2020. Т. 3. № 2. – С. 365–368.
4. Липчиу Н.В., Липчиу К.И. Денежные потоки организации и управление ими // В книге: Научное обеспечение агропромышленного комплекса. Сборник тезисов по материалам Всероссийской (национальной) конференции. Ответственный за выпуск А. Г. Кошаев. 2019. – С. 609–610.
5. Милецкая В.И. Особенности управления денежными потоками организации // В сборнике: современные проблемы и перспективные направления инновационного развития науки. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. Стерлитамак, 2020. – С. 123–126.
6. Мохаммад Т.Ж. Роль денежных потоков в управлении финансами организации // XXXIII Международные Плехановские чтения. Сборник статей аспирантов и молодых ученых. 2020. – С. 90–95.

7. Прямосудова А.И. Управление денежными потоками предприятия // Трансформация менеджмента в условиях цифровой экономики. Сборник докладов Международной научно-практической конференции. Научный редактор Н.В. Тараканова. Москва, 2020. – С. 177–182.

Амаханова Юлия Викторовна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

КРЕДИТНЫЙ РИСК И ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ КРЕДИТНЫМИ РИСКАМИ БАНКОВ

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы кредитного риска и основных методов управления.

Ключевые слова: кредит, риск, банк, управление

Julia V. Amakhanova
Master's degree student of the Moscow
International Academy

CREDIT RISK AND THE MAIN METHODS OF CREDIT RISK MANAGEMENT OF BANKS

Abstract. The article deals with the issues of credit risk and the main methods of its management.

Keywords: credit, risk, bank, management

Банковская сфера выступает важнейшей составляющей российской экономики, поэтому именно данная система должна обеспечивать нормальное функционирование народного хозяйства, а также формировать условия для его развития, роста и оптимизации. Текущие процессы, которые можно наблюдать в российской экономике, предполагают наличие высоких рисков в деятельности коммерческих банков, подкрепленные в целом цикличностью развития экономических процессов, а также способствуют повышению уровня межбанковской конкуренции между участниками на финансовом рынке [1].

Банковская система характеризуется многозвеневой структурой. Успешное развитие банков как части банковской системы невозможно без наличия основных инфраструктурных элементов, к которым относятся:

- управленческая структура;
- внутренние стандарты по выполнению операций;
- законодательные нормы;
- составление финансовых отчетов. Информационно-аналитическая база.

Банки сталкиваются с усилением не только валютного дисбаланса, но и с проблемами просроченных и проблемных кредитов, что приводит к возрастанию кредитных рисков.

Кредитный риск – вероятность невыполнения заемщиком кредитных обязательств перед банком. Когда кредитный риск высок, банк или другое учреждение может не получить полностью или частично ранее предоставленные заемщику финансовые средства. Стоит отметить, что этот термин применяется не только к

кредитам, но также к покупным долгам, открытым кредитным линиям или гарантиям, поручительствам и аккредитивам [1].

В банковском деле выделяют два основных аспекта кредитного риска:

1. Потери платежеспособности. Он связан с отсутствием уверенности в отношении будущего финансового состояния клиента и связано с опасностью того, что результирующий возврат обязательства не будет вовремя осуществлен.

2. Снижение рыночной ценности залогового имущества. Возникает при высокой вероятности повреждения или уничтожения залога, уменьшения его стоимости, например, как в случае с недвижимостью или автомобилем. Параметр также может быть связан с изменением процентных ставок, валютными колебаниями.

Риск может быть представлен двумя факторами:

Эндогенный (внутренний), обнаруженный внутри хозяйствующих субъектов. Возникает, например, из-за отсутствия стратегии банка, несовершенной кредитной политики, неудовлетворительного уровня экономического анализа кредитоспособности заемщиков. Также на показатель оказывает влияние практический опыт у кредитных инспекторов, чрезмерное доверие к заемщику и отсутствие эффективного управления, надлежащего надзора за кредитами, внутреннего контроля и соответствующей информационной системы [2].

Экзогенные (внешние). Обусловлены главным образом макроэкономической экономикой и правительственными решениями.

Каждый банк применяет собственную политику управления кредитным риском, так как это конкурентное преимущество организации. Оценки производятся по-разному. Выработанная компанией стратегия также покрывается банковской тайной, аналогичной проектам в области новых продуктов или политики безопасности.

Получение и обработка всей информации о клиенте служит частью политики управления рисками. Поэтому банки стремятся создавать информационные базы по ранее обращавшимся за кредитом частным и юридическим лицам [3].

В классической экономике при анализе кредитного риска используются три параметра:

Риск несостоятельности PD. Вероятность дефолта обязательств по контрагенту в течение одного года. Платежная несостоятельность – это параметр, который является результатом расчета, сделанного при помощи аналитического метода, основанного на прогнозах и исторически наблюдаемых нормах дефолта и изучение их взаимосвязи с финансовыми показателями и неизмеримыми качественными характеристиками [3].

Риск потери LGD.

Говорит о среднеожидаемом размере потерь. Зависит от стоимости обеспечения, ликвидности и как следствие возможности возврата заемных средств.

Риск воздействия EAD.

Параметр применяют при расчете экономического или регулятивного капитала для нужд банков в связи с новым соглашением Базель II. Означает значение кредитного риска в момент дефолта.

При определении кредитного риска учитывается ряд факторов. Среди них,

прежде всего, доходы и расходы клиента, его кредитоспособность, которая проверяется в базах данных должников банков. Также учитываются такие факторы, как возраст и семейное положение, образование и занятость, жилищный статус, вид и продолжительность работы, банковские счета, платежные карты, сберегательные программы.

Экономические методы являются основой финансового менеджмента. Они включают [1]:

- маркетинг, изучение и анализ рыночной конъюнктуры;
- управление пассивами и активами, диверсификацию рисков, стабилизацию доходов;
- создание конкурентных финансовых продуктов;
- управление ликвидностью, снижение доли высокорискованных активов, поддержку необходимого уровня резервов.

Административные методы затрагивают процессы управления персоналом: организация взаимодействий между подразделениями; формирование мотивационной политики; контроль и оценка выполнения задач.

Рассмотрим, какие основные риски ожидают коммерческие банки в 2021 году.

Первый год пандемии банковский сектор прошел относительно безболезненно, отмечают эксперты. При этом проблемы сектора имеют свойство накапливаться, поэтому 2021 год таит множество рисков и неопределенностей для игроков финансового рынка и их клиентов. Опыт 2020 года показал, что основные риски для банков сегодня сосредоточены во внешней среде: это и риски усиления санкционного давления, и риски усиления негативных последствий пандемии коронавируса.

Основное внимание банковского сектора в 2021 году будет приковано к качеству кредитных портфелей. Сегодня заметная часть проблем сектора не отражается в отчетности за счет большого объема реструктуризаций и послаблений ЦБ по резервированию. По прогнозам НКР, до 15–20% всех заемщиков, чьи кредиты были реструктурированы, не смогут вернуться в график платежей, что повлечет рост просроченной задолженности в секторе в следующем году [3].

Основными сегментами, качество которых ухудшится, станут портфель МСП и розница. Просрочка по сегменту МСП может вырасти до 20%. В розничном портфеле будет продолжать расти просрочка необеспеченных потребкредитов (около 11–12%) на фоне снижения располагаемых доходов населения.

Много вопросов в 2021 году вызвал взрывной рост ипотечных выдач на фоне рекордно низких ставок и льготных программ жилищного кредитования. Однако большинство опрошенных экспертов не видят угрозы формирования «пузыря» на этом рынке в 2021-м.

По мнению старшего директора группы рейтингов финансовых институтов АКРА Валерия Пивеня, рост ипотечного рынка в следующем году продолжится. «Льготная ипотека в условиях низких ставок не является обязательным условием роста рынка. Даже в случае сворачивания программы рост рынка может поддерживать восстановление реальных доходов населения» [3].

Еще один вызов для банков связан с оттоком средств со срочных депозитов из-

за низких ставок и введения НДФЛ на проценты по вкладам. В первом полугодии 2021 года этот отток может продолжиться (около 0,5–0,7 трлн рублей), в том числе на фоне неопределенности действия «налога на вклады», но во втором полугодии часть хранящихся на руках наличных вернется во вклады и на счета (0,7–0,8 трлн рублей) [2].

Низкие ставки по вкладам приведут к дальнейшему перераспределению срочных вкладов в альтернативные инструменты, в основном на фондовый рынок и в недвижимость.

По мнению председателя комитета по инвестициям и инновациям МГО «Опоры России» и владельца платформы Banker Сергея Овчинникова, инвестиционный ажиотаж продлится и в 2021 году и станет одним из его финансовых трендов. «При этом малый бизнес и предприниматели также активно начнут пользоваться услугами частных инвесторов, так как им все сложнее будет получить традиционное финансирование в банках» [47].

Тем не менее спрос на банковские депозиты сохранится, полагают банкиры. Любая существенная коррекция на фондовом рынке, которая приведет к существенным убыткам неквалифицированных инвесторов, может привести к обратному перетоку средств с биржевых рынков обратно в банковские депозиты.

Еще одна большая проблема на ближайший год – это адаптация банковского бизнеса под новую цифровую реальность. Больше трети рынка сосредоточено теперь в Интернете, а это совершенно другие механизмы конкуренции за клиента, нежели классические обзвоны, билборды, брошюры и т. д. Массовый переход к цифровым каналам заставляет клиентов отдавать предпочтение тем банкам, которые уже являются лидерами в мобильном и интернет-банкинге, а это может привести к дальнейшему сокращению числа малых и средних банков.

Расходы на резервы по реструктурированным в 2020 году кредитам съедят большую часть прибыли банковского сектора. Прогноз НРА по прибыли сектора в 2021 году – 0,7–0,8 трлн рублей. Для сравнения: за 11 месяцев 2020 года банки заработали 1,4 трлн рублей.

Если государство не учредит очередную льготную программу автокредитования, то банки сами начнут продвигать лизинговые услуги для населения [2].

Потенциал для развития комиссионных доходов банков тоже ограничен, и в этом состоит вызов в 2021 году. На фоне сжатия маржи в традиционных сегментах, включая ипотеку, банки будут активнее развивать отстающие направления бизнеса. Явный кандидат в плане расширения сейчас – это рынок инвестиционных услуг. Продолжится выход банковских игроков на рынок недвижимости и эскроу-счетов. В 2021 году проблема оттока средств физических лиц превратится в проблему поддержания маржинальности. Банки, которые захотят наращивать кредитные портфели, будут вынуждены предлагать вкладчикам более привлекательные условия, что при сохранении низких ставок может отрицательно сказаться на рентабельности [1].

Инертный по своей природе страховой рынок только в 2021 году в полной мере ощутит на себе последствия пандемии коронавируса, то есть через 6–12 месяцев после ее начала, прогнозируют в Ассоциации профессиональных страховых бро-

керов (АПСБ). «На отрасли будут сказываться пересмотр бюджетов юридических лиц на страхование, их отказ от некоторых видов страхования, рост стоимости полисов по отдельным видам, сокращение объемов международной торговли и путешествий, а также закрытые границы» [2].

Помимо снижения спроса на отдельные виды страхования, вызовами-2021 могут стать необходимость усовершенствования системы финансового обеспечения ответственности туроператоров, финансовые потери от сокращения присутствия страховщиков в системе ОМС (в начале декабря президент подписал закон, в соответствии с которым Федеральному фонду обязательного медстрахования переходят некоторые полномочия страховых компаний, речь идет об организации специализированной высокотехнологичной медпомощи в федеральных учреждениях) и так и не начавшаяся реализация региональных программ страхования жилья от ЧС.

И все же страховщики в 2021 году надеются на рост и равномерное развитие рынка, исходя из структуры страхового портфеля последних трех лет. По мнению вице-президента Всероссийского союза страховщиков, (ВСС) Эллы Платоновой, в будущем году в тройку лидеров по сборам войдут страхование жизни, ОСАГО и страхование от несчастных случаев. «Ожидаемый прирост совокупных сборов может составить от 5% до 10%», – прогнозирует она [3].

В рейтинговом агентстве НКР настроены менее оптимистично и прогнозируют рост страховых сборов на 3,8% по сравнению с ожидаемым показателем 2020 года – до более чем 1,5 трлн рублей.

После стагнации в 2019 году и сокращения на 1,1% в 2020 году рынок перейдет к умеренному росту, в основном за счет страхования жизни, которое покажет рост на 7,3. Продолжая тенденцию нынешнего года, доля инвестиционного страхования жизни продолжит сокращаться в пользу долгосрочного накопительного.

Шанс продемонстрировать положительную динамику имеет и кредитное страхование (страхование от несчастных случаев и страхование жизни заемщика), благодаря продлению программы господдержки ипотечного кредитования и высоким показателям по объему выдачи кредитов населению. НКР прогнозирует ему рост на 8% на фоне увеличения кредитования населения примерно на 10% [3].

Есть шансы на рост сборов в 2021 году у ОСАГО – примерно на 5% из-за усиления инфляции и возврата частоты страховых событий на уровень 2019 года. Кроме того, в будущем году может продолжиться расширение тарифного коридора, а значит, и усиление конкуренции между страховщиками за безаварийных водителей. В автокаско страховые премии в 2020 и 2021 годах, по прогнозу НКР, уменьшатся примерно на 3%.

Причины: падение продаж новых автомобилей, рост доли продуктов с франшизой и высокая конкуренция среди страховщиков. От добровольного медицинского страхования сюрпризов ждать не приходится – несмотря на то, что люди стали больше внимания уделять своему здоровью, финансовые возможности работодателей сократились из-за трудностей в бизнесе. Ограничительные меры и сохранение неустойчивой экономической ситуации продолжают оказывать давление на рынок ДМС и в 2021 году, особенно в части страхования ВЗР, трудовых

мигрантов и корпоративного страхования малого и среднего бизнеса. По прогнозу НКР, сборы ДМС сократятся в 2020 и 2021 годах на 3% [2].

Несмотря на отсрочку с докапитализацией, у некрупных страховщиков появился еще один вызов – необходимость ускоренной цифровизации своих услуг и сервисов.

Небольшие страховые компании, несмотря на меньшие возможности по развитию и внедрению информационных технологий, останутся востребованными на страховом рынке. Часть их имеет сформированную годами базу лояльных клиентов и партнеров, которая позволяет поддерживать сбалансированный страховой портфель. Кроме этого, продвижение электронных продаж страховых продуктов через посредников в сети Интернет, а также предстоящее развитие маркетплейсов финансового рынка позволит предоставлять свои услуги в дистанционном формате компаниям разного размерного класса [3].

Так что тенденция последних лет, когда мелкие компании уходили с рынка, скорее всего, продолжится и в 2021 году, но это не будет массовым.

Список использованных источников

1. Региональные банки и проблемы кредитования реального сектора экономики // Бизнес и банки. – 2019. – №29
2. Зельнер А. Введение в международный менеджмент. Институциональная перспектива. Учебник / Альбрехт Зельнер. – М.: Европейский Дом
3. Жарковская Е.П., Арендс И.О. Банковское дело: курс лекций. – М.: Омега-Л, 2018.

Амаханова Юлия Викторовна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Чибисов Олег Владимирович,
канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

ИССЛЕДОВАНИЕ СУЩЕСТВУЮЩИХ ТЕНДЕНЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫМИ ФИНАНСАМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация. Исследование трех существующих тенденций, сложившихся в управлении корпоративными финансами за последние два года. Все они связаны с изменением условий деятельности организаций (как внешних, так и внутренних), мирового финансового кризиса и усиливающимся давлением на бизнес.

Ключевые слова: корпоративные финансы, новшества, управление финансами, мировой рынок, тенденции

Julia V. Amakhanova,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Oleg V. Chibisov,

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

IDENTIFICATION OF NEW TRENDS CORPORATE FINANCE MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS

Abstract. Research of three existing trends in corporate Finance management over the past two years. All of them are related to changing business conditions (both external and internal), the global financial crisis, and increasing pressure on business.

Keywords: corporate Finance, innovations, financial management, global market, trends

Корпоративные финансы – это совокупность экономических отношений, возникающих в процессе формирования, распределения и использования фондов денежных средств, образующихся в процессе производства и реализации продукции, работ и услуг. Для любой коммерческой организации её деятельность, если взглянуть с финансовой точки зрения, идет последовательно по пяти действиям:

1. Привлечение средств;
2. Финансовый контроль;
3. Приобретение нужные активы на данные средства;
4. Успешный ввод и эксплуатация активов;
5. Возвращение средств, которые были привлечены.

Возьмем данные четыре действия за предмет корпоративных финансов.

В ходе данной работы я рассмотрела три новые тенденции, возникающие

при управлении корпоративными финансами за последние 2 года в организациях. Выделить можно то, что все тенденции обусловлены изменениями не только внешних, но и внутренних условий компаний, и на первом месте встало влияние последствий мирового финансового кризиса, а также усиления глобального давления на бизнес. На фоне этого я могу сделать вывод о потребности в увеличении и усилении внутреннего контроля, непосредственно с целью раннего выявления и локализации возможных угроз корпоративным финансам. По мере прохождения последствий мирового финансового кризиса и плавного перехода российской национальной экономики в глобальную экономическую среду происходит преобразование многих юридических лиц. На сегодняшний день можно отметить, что отечественные и зарубежные исследования, посвящены проблемам функционирования коммерческих корпораций.

Можно рассмотреть несколько подходов в определении организаций как корпорации:

Правовой подход. Согласно определению: «корпорация – это юридическое лицо, отдельное и отличное от своих владельцев (заинтересованных лиц или акционеров)». Корпорация может владеть имуществом, включая долги, предъявлять иски и подлежать судебным искам.

Преимущество корпораций заключается в том, что:

1. владельцы корпорации несут только ограниченную ответственность, они могут потерять только то, что вложили;
2. владельцы корпорации имеют право на упрощенную процедуру передачи права собственности посредством продажи собственных акций;
3. корпорации имеют неограниченную форму существования;
4. корпорации имеют возможность привлекать больший дополнительный капитал и увеличивать сферу своей коммерческой деятельности;
5. уровень и профессионализм управления в корпорации намного выше, чем в других правовых формах бизнеса.

Некоторые недостатки корпораций связаны с:

1. сложностью регистрации (инкорпорации) и высокой стоимостью формирования корпорации;
2. двойным налогообложением: сначала налогообложение корпоративного дохода, а затем при распределении дивидендов акционерам;
3. налогом на франшизу, гос. налог, используемый, в том числе и в США, обычно регрессивный (ставка налога уменьшается с увеличением основной суммы налогообложения). Это налог на право ведения бизнеса под корпоративным брендом, так как корпорации подлежат государственному регулированию;
4. корпорацией лишены права на конфиденциальность, потому что она является публичной организацией (публичное товарищество с ограниченной ответственностью) и обязана раскрывать свою информацию.

Второй подход. Социально-управленческий подход (представили их А.Д. Радыгин, В.И. Шеин и др.), согласно которому корпорация представляет собой объединение отдельных лиц в одно целое для совместной работы. Главное внимание здесь уделяется организационным и управленческим аспектам компании. Этот

подход также рассматривают корпорации как крупные предприятия, и они могут влиять не только на экономические, но и на политические процессы.

Третий подход. Экономический подход (представили их В.Л. Иноземцев, Р. И. Капелюшников), изучающий современную корпорацию с позиции институциональной теории. В соответствии с этим корпорация рассматривается как некий договор между гарантом и исполнителем, призванный обеспечить самое эффективное использование ресурсов, доверенных исполнителю.

Ни один из вышеперечисленных подходов не является исчерпывающим, а лишь может нам помочь выделить некоторые существенные аспекты деятельности корпорации, обусловленные предметом определенного направления научных исследований. По моему мнению, в исследованиях многих знаменитых ученых в области экономики, будь то зарубежные или отечественные, которые посвящены корпоративным финансам, организацию как корпорацию следует рассматривать не иначе, как объединение на основе своего собственного капитала, капитала физических и (или) юридических лиц с целью осуществления предпринимательской или иной деятельности. Такой подход не будет исключать привлечения государственных, муниципальных финансовых ресурсов в корпорацию. Законодательная формализация института корпораций в России диктуется в основных изменениях, происходящими во всех сферах управления этими субъектами хозяйствования.

В первую очередь в сфере управления корпоративными финансами можно пронаблюдать и вывести в последние годы такие очевидные тенденции как:

Тенденция 1. Восстановление агентской модели управления корпоративными финансами. Это явление в организациях могло быть связано лишь с желанием возродить доверие экономических агентов. Это сопровождается обострением проблемы агентства и увеличением соответствующих расходов. Если брать условия мирового финансового кризиса, Долгопятова Т.Г. писала: «происходит процесс возвращения крупных корпоративных владельцев к управлению бизнесом, устраняются проблемы экономического агентства и ненужного использования механизмов внутреннего контроля управления». Унитарная модель управления, которая взяла власть в кризисе и основывается на неразделимом единстве собственности и управления. Сегодня, как правило, данная модель продолжает оставаться в негосударственных корпорациях, то есть, когда все управленческие действия выполняются самими участниками. Модель экономического агентства, напротив, непосредственно стала характерной для тех корпораций, которые делегируют функции текущего на сегодняшний день финансового управления наемным менеджерам, например, как поступила компании, где насчитывается около 100 наемных менеджеров.

В рамках модели экономического агентства два типа финансового управления корпорациями – корпоративное управление и регулярное финансовое управление, что наглядно представлено на рисунке.

Корпоративное управление призвано обеспечить реализацию стратегических целей развития корпорациями, эффективное взаимодействие с внешней средой, поддержание баланса интересов участников, т.е. акционеров, и менеджеры, уменьшающие расходы агентства.

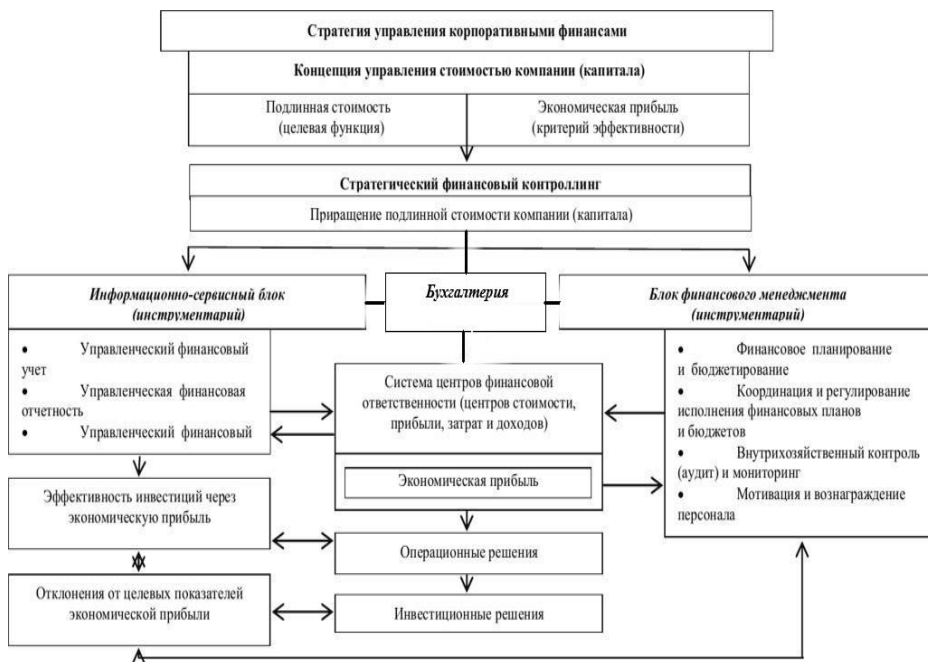


Рис. 1. Стратегия управления корпоративными финансами

Основные задачи регулярного финансового менеджмента:

1. удовлетворить потребность корпорации в необходимом объеме финансовых ресурсов;
2. формировать рациональную структуру и цену капитала компании;
3. эффективность денежных потоков по всем видам деятельности;
4. достижение оптимального баланса прибыли и финансовых рисков.

Тенденция 2. Улучшение институциональной среды акционерных обществ.

Свидетельство повышенного внимания к корпоративным институтам экономического развития усиливается законодательной деятельностью, направленной на улучшение институциональной среды акционерных обществ. Основными нововведениями в этой области являются:

1. Изменение трансфертного ценообразования и введение налоговых механизмов контроля над трансфертными ценами;
2. возможность уплаты единого корпоративного подоходного налога с консолидированной группы налогоплательщиков;
3. необходимость подготовки консолидированной финансовой отчетности в соответствии с требованиями международных стандартов финансовой отчетности;
4. создание правового механизма для выявления и предотвращения злоупотреблений при организованной торговле финансовыми инструментами, иностранной валютой и товарами в виде неправомерного использования инсайдер-

ской информации;

5. улучшение процедур объявления и выплаты дивидендов акционерным обществам;

6. повышение прозрачности информации о структуре собственности акционерных обществ и т. д.

Тенденция 3. Изменение стратегии управления корпоративными финансами в организациях.

В посткризисный период стратегические приоритеты российских корпорации в области финансового менеджмента претерпевают естественные изменения. В течение последних двух лет основной стратегией большинства организаций было проведение ипотечных аукционов, главной стратегией корпораций стали концентрацией капитала путем формирования бизнес-групп (холдингов) и продажа франшизы. В это время сформировались мощные слои развивающихся компаний, и стали успешно конкурировать на внутреннем рынке и делать прорыв на внешний рынок игристых вин, активно привлекая капитал для их развития. Российский фондовый рынок стал важным фактором привлечения инвестиций и обеспечения роста компании, который и послужил толчком для выхода на мировой рынок.

В течение последних лет стратегической целью управления корпоративными финансами во многих организациях была оптимальная адаптация организаций к условиям внешней среды. Таким образом, концентрация капитала обеспечивалась не только путем капитализации чистого дохода, но и путем перераспределения финансовых ресурсов между организацией и дочерними компаниями.

Таким образом, на данный момент, многие крупные российские организации обладают относительной стабильностью и высокой степенью открытости, и развитию отечественного бизнеса для выхода на мировой рынок.

Сегодня основным приоритетом в области стратегического управления корпоративными финансами является развитие бизнеса, основанное на повышении своих конкурентных преимуществ. Поэтому у многих ведущих организаций, наиболее четко обозначены 3 области корпоративной финансовой политики.

Первое, стремлением привлекать «длинные» деньги, долгосрочные финансовые источники, необходимые для модернизации непосредственно капитала.

Основными способами мобилизации «длинных» денег являются:

1. Публичное размещение акций;
2. привлечение долгосрочных банковских кредитов;
3. выпуск корпоративных облигаций.

Второе направление их финансовой политики – это обеспечение повышения конкурентных преимуществ в долгосрочной перспективе, с увеличением рыночной стоимости бизнеса.

В стоимостном подходе к управлению финансами корпоративного управления нужно сосредоточиться не столько на эффективной диверсификации денежных потоков между различными направлениями инвестиций, сколько на их капитализации. В связи с этим следует признать точку зрения А.М. Емельянова, П. Ю. Старюка, которые утверждали: «обновление будущей стоимости бизнеса создает условия для долгосрочной перспективы развития организации, обеспе-

чивает значимые конкурентные выгоды, повышает благосостояние участников, т. е. способствует достижению главной цели корпорации. Все остальные цели – краткосрочная цель максимизация прибыли, увеличение управленческого вознаграждения, приоритеты корпоративного поведения и социальная ответственность – есть другое значение и подчиненное основному. Причины этого преобразования целей является то, что решение проблемы роста благосостояния позволяет акционерам: во-первых, надеяться на длительный период прироста, во-вторых, понять риск или проблемы внутри работы компании, в-третьих, для представления получения чистого дохода, в-четвертых, прогнозы объемов доходов».

Третье направление стратегической финансовой политики организаций связано с продолжающейся трансформацией уже существующей модели корпоративного управления. Заменить модель акционеров, созданную в предыдущие периоды и основанную на интересах их корпорации, социально ответственная модель управления, которая ориентируется на управлении их ценными бумагами, с выгодой для всех заинтересованных сторон – государства, кредиторов, персонала и других агентов. Согласно социальной ответственности, надежность на рынке должна преобладать над желанием увеличить свою прибыль. Это обеспечивает растущее доверие к компаниям из широкого спектра подрядчиков, и, следовательно, их конкурентные преимущества увеличивают и создают предпосылки для будущего развития.

На фоне всего вышеперечисленного мы можем рассмотреть тенденцию роста в управлении корпоративными финансами в ведущих российских организациях за последние 2 года, и быть уверенны в их выходе на международный рынок уже в ближайшие пять лет. Можно заметить, что русский экспорт уже очень активно развивается. Это заслуга в частности, в правильном распределении ресурсов, в том числе и человеческих, и правильной стратегии управления своими собственными и заемными финансами.

Список использованных источников

1. Брусов П.Н. Современные корпоративные финансы / П.Н. Брусов, Т.В. Филатова, Н.П. Орехова. – М.: КноРус, 2019. – 346 с.
2. Питер Этрилл, Эдди Маклейни Финансовый менеджмент и управленческий учет для руководителей и бизнесменов // Альпина паблишер, 2019. С. 25–39.
3. Романовский М.В. Корпоративные финансы. Стандарт третьего поколения. Учебник для ВУЗов; Питер – М., 2020. – 110 с.
4. Никитина Н.В., Янов В.В. Корпоративные финансы; КноРус – М., 2020. – 512 с.
5. Устюжанина Е.В. Корпоративные финансы; Дело. – М., 2019. – 706с.
6. Ковалев В.В., Ковалев Вит.В. Корпоративные финансы и учет. Понятия, алгоритмы, показатели. Учебное пособие; Высшая школа. – М., 2019. – 261 с.
7. Крамаренко Т.В. Корпоративные финансы; Флинта. – М., 2019. – 916 с.
8. Управление формированием финансовых ресурсов. – [Электронный ресурс]. – URL: https://studopedia.ru/14_79359_tema--upravlenie-formirovaniem-finansovih-resursov.html.

Аннакулыев Хемра Сердарович,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Голиков Сергей Анатольевич,
канд. тех. н., доцент кафедры социально-гуманитарных и естественных дис-
циплин ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Аннотация. Финансовая устойчивость предприятия определяет, насколько правильно ее менеджмент управляет финансовыми ресурсами. В условиях пандемии COVID-19 это становится особенно актуальным, так как финансовое состояние пошатнулось у значительного количества компаний по всему миру.

Ключевые слова: финансовая устойчивость, предприятие, платежеспособность

Khemra S. Annakulyev,
Master's degree student of the Moscow
International Academy

Sergey A. Golikov,
Candidate of Technical Sciences, associate Professor of the Department of Social,
Humanitarian and Natural Sciences of the Moscow
International Academy

MANAGING THE FINANCIAL STABILITY OF AN ORGANIZATION IN THE CONTEXT OF A PANDEMIC

Abstract. The financial stability of an enterprise determines how well its management manages financial resources. In the context of the COVID-19 pandemic, this becomes especially relevant, since the financial condition of a significant number of companies around the world has been shaken.

Keywords: financial stability, enterprise, solvency

Финансовая устойчивость предприятия определяет, насколько правильно ее менеджмент управляет финансовыми ресурсами. В условиях пандемии COVID-19 это становится особенно актуальным, так как финансовое состояние пошатнулось у значительного количества компаний по всему миру.

В результате ограничений и остановки предприятий по всему миру произошло изменение цепочек поставок [3], существенно вырос риск финансовых неплатежей со стороны контрагентов, особенно это касается наиболее пострадавших отраслей экономики. Остановка производства товаров ведет к дефициту выручки и

ликвидных денежных средств, необходимых для своевременного расчета перед поставщиками, государством, кредиторами и даже собственными сотрудниками. Кроме того, необходимо учитывать изменения покупательских привычек с учетом падения доходов населения. Это особенно актуально в России, где государственная поддержка населения и бизнеса была минимальной, по сравнению с большинством развитых стран. Именно организации с хорошей финансовой устойчивостью смогут пережить текущую кризисную ситуацию и воспользоваться в будущем постпандемийным экономическим ростом для выхода на новую траекторию развития бизнеса.

Важнейшими показателями финансовой устойчивости являются платежеспособность компании и ее финансовая независимость [2] – именно этим финансовым характеристикам необходимо уделять повышенное внимание в текущей ситуации. Тем более, что дополнительное финансирование, в том числе государственную помощь, в текущей кризисной ситуации могут получить далеко не все компании. Для улучшения финансовой устойчивости должна быть пересмотрена стратегия финансирования бизнеса, необходимо стремиться сократить источники дорогого капитала. Кроме того, должны быть сокращены риски неоправданных инвестиций, ведущих к вымыванию ликвидных финансовых активов, которые могут потребоваться компании в любой момент.

Для обеспечения финансовой устойчивости компания должна обеспечить эффективное управление рисками, с использованием инструментов страхования и создания собственных резервов. Необходимо уделять повышенное внимание финансовому состоянию не только своего предприятия, но и мониторить финансовое положение своих контрагентов – ведь в случае финансовых проблем, они не смогут вовремя погасить свою дебиторскую задолженность. Кроме того, во время пандемии COVID-19 существенно возросло количество мошенников, взаимодействие с которыми могут привести к значительным финансовым рискам, вплоть до банкротства компании. Поэтому в текущей ситуации должна быть усилена функция финансового контроля и внутреннего аудита на предприятии.

Пандемия COVID-19 вызвала значительные финансовые шоки и колебания активов по всему миру: выросли цены на нефть, золото и многие другие реальные активы, можно видеть высокую амплитуду колебаний на фондовых рынках, а также ажиотажный рост и падение на новом криптовалютном рынке. Все это, в совокупности с выделенными развитыми государствами огромными финансовыми вливаниями в экономику, создают условия для дополнительной финансовой нестабильности. Так выделенные американским президентом Джо Байденом рекордные 1,9 трлн. долларов [1] на помощь пострадавшей американской экономике, в значительной степени, осядут на финансовых рынках и вызовут новые спекулятивные финансовые шоки. Поэтому в текущих условиях для обеспечения финансовой устойчивости организации следует снизить вложения в финансовые активы, либо хеджировать риски резкого изменения цен на них. В то же время следует ожидать значительно оттока капиталов из реального производства на финансовые рынки и в криптовалюту на фоне их резких колебаний и повышении привлекательности для финансовых спекуляций.

Помимо усиления государственного регулирования во время пандемии, в том числе и в России, финансовым менеджерам необходимо быть готовым к повышению налоговой нагрузки для покрытия затрат на государственную поддержку. Так, в США уже анонсировали новые повышения налогов на крупный бизнес, похожие заявления можно слышать в некоторых европейских странах. Поэтому организации должны учитывать возможные риски роста налогов в своей модели финансовой устойчивости.

В конечном итоге, пандемия приведет к переосмыслению финансовой стратегии бизнеса, в том числе и в области управления его финансовой устойчивостью. Вырастет роль узких специалистов в этой области и новых информационных технологий, которые помогают отслеживать и прогнозировать финансовые риски в режиме реального времени и заблаговременно реагировать на них, усиливать контроль над входящими и исходящими денежными потоками, управляя финансовой устойчивостью предприятия. Компании, которые более эффективно справятся с решением проблем финансовой устойчивости бизнеса, могут получить новые конкурентные преимущества на фоне роста из доли рынка из-за банкротства конкурентов, в том числе из-за неэффективного управления собственной финансовой устойчивостью.

Список использованных источников

1. Международный валютный фонд. Пандемия COVID-19 усугубляет существующие факторы финансовой уязвимости – [Электронный ресурс] URL: <https://www.imf.org/ru/News/Articles/2020/05/22/blog-gfsr-covid-19-worsens-pre-existing-financial-vulnerabilities> (Дата обращения: 31.05.2021)
2. Овчаренко А.В. Роль финансовой устойчивости предприятия в условиях пандемии//Экономика устойчивого развития. 2020. № 3 (43). С. 142–146.
3. KPMG. COVID-19: Советы выживания для бизнеса – [Электронный ресурс] URL: <https://home.kpmg/kz/ru/home/insights/2020/04/business-survival-tips.html> (Дата обращения: 31.05.2021)

Аннакулыева Сулгун Чарыгелдиевна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»
Коровин Юрий Иванович,

канд. тех. н., профессор кафедры социально-гуманитарных и естественных
дисциплин ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВЫМИ ПОТОКАМИ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19

Аннотация. В статье рассмотрено воздействие пандемии COVID-19 на финансовую устойчивость большинства предприятий. Изучены внешние и внутренние факторы финансового риска предприятий и управление финансовыми потоками организации.

Ключевые слова: управление финансовыми потоками, финансовая устойчивость, предприятие

Sulgun Ch. Annakulyeva,

Master's degree student of the Moscow
International Academy

Yuri I. Korovin,

Candidate of Technical Sciences, Professor of the Department of Social,
Humanitarian and Natural Sciences of the Moscow
International Academy

MANAGING THE FINANCIAL FLOWS OF AN ORGANIZATION IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 PANDEMIC

Abstract. The article considers the impact of the COVID-19 pandemic on the financial stability of most enterprises. The external and internal factors of financial risk of enterprises and management of financial flows of the organization are studied.

Keywords: financial flow management, financial stability, enterprise

Пандемия COVID-19 стала неожиданной для всего мирового сообщества, став, так называемым «черным лебедем», вызвавшим в 2020 году сокращение мирового ВВП на 4,3% – это более чем в два раза больше, чем во время предыдущего крупного кризиса, в 2009 году [3]. В то время как мировой финансово-экономический кризис 2007-2009 гг. укладывался в классическую модель рыночных циклов, новый кризис 2020-2021 оказал более существенное влияние на жизнь всех людей, функционирование бизнеса и экономики. И даже, когда он закончится, мы будем жить в новой, посткризисной реальности, которая требует реорганизации и оптимизации деятельности организаций, в том числе более эффективного управления финансовыми потоками.

По оценкам одной из крупнейших аудиторских и консалтинговых компаний Deloitte, влияние пандемии отразилось на финансовых потоках организаций следующим образом [2]:

- Фирмы стали уделять большее влияние длительности финансового цикла, стремясь его сократить за счет ускорения оборота запасов и получения дебиторской задолженности. В то же время в отношении своей кредиторской задолженности фирмы старались, по возможности, отсрочить период ее выплаты.

- Для контроля над возможными рисками третьей волны пандемии компании старались создавать финансовые резервы для управления возможными рисками. Некоторые компании увеличили расходы на страхование, на случай неблагоприятного развития ситуации.

- Значительно были переосмыслены направления капиталовложений, особенно долгосрочных – большинство компаний существенно сократили инвестиционную деятельность в период нестабильности.

- Был сделан акцент на оптимизации переменных затрат и сокращении постоянных издержек, чтобы компания могла достигать безубыточности своей деятельности при меньших объемах продаж.

- Многие фирмы переосмыслили свою деятельность, в целом, занялись поиском новых источников дохода.

Деятельность по повышению эффективности управления денежными потоками стала неотъемлемым компонентом общей работы по реорганизации финансовых и бизнес-процессов в компании. В условиях продолжающейся пандемии даже те немногочисленные фирмы, которые не сильно пострадали от пандемии, должны принять экстренные меры для переоценки своих потребностей в денежных средствах с учетом различных сценариев развития ситуации, взвешенно оценить свои риски, в том числе возможного банкротства своих поставщиков и клиентов.

В период пандемии COVID-19 от финансовых директоров требуется создать модели управления оборотным капиталом, которые повышают ликвидность запасов компании, учитывают риски просрочки оплаты дебиторской задолженности, прогнозируя состояние финансовых потоков фирмы на этот случай. В области закупок необходимо сокращать второстепенные расходы, искать возможности пересмотра цен на закупаемые товары и услуги в сторону уменьшения, а условий оплаты по коммерческим договорам – в сторону отсрочки платежей [1].

Для более эффективного управления денежными потоками можно использовать современные информационно-коммуникационные технологии, использование которых получило значительное развитие в период пандемии и перевода сотрудников на удаленную работу. С помощью современных систем управления предприятием (ERP) можно отслеживать финансовые потоки компании в режиме реального времени, прогнозируя движение денежных средств в будущем с учетом различных сценариев развития ситуации [1]. А такие новые технологии Индустрии 4.0 как большие данные (big data) и искусственный интеллект могут существенно повысить оперативность получения информации и аналитические возможности компании, в том числе с меньшим участием в рутинных операциях сотрудников фирмы.

Таким образом, управление финансовыми потоками в современном мире должно строиться на основе комплексного подхода, который строится на использовании актуальных методов антикризисного финансового менеджмента и современных цифровых технологий, которые повышают аналитические возможности компании, способствуют более эффективному ведению бизнеса. Управление финансовыми потоками организации должно учитывать будущее посткризисное восстановление экономики, но уже в новых реалиях постпандемийного мира. Кроме того, стоит учитывать существенный рост денежной массы в развитых странах, в рамках государственной помощи экономики. Избыточная денежная масса не только подстегнет покупательский спрос, но и вызовет резкие колебания цен на различные финансовые и нефинансовые активы, в условиях спекулятивного использования капитала и нестабильности мировых финансовых рынков.

Список использованных источников

1. Accenture. Управление общей ликвидностью в условиях пандемии COVID-19 - [Электронный ресурс] URL: <https://www.accenture.com/ru-ru/insights/consulting/coronavirus-managing-total-liquidity> (Дата обращения: 31.05.2021).
2. Deloitte. COVID-19 - Managing cash flow during a period of crisis – [Электронный ресурс] URL: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/about-deloitte/articles/managing-cash-flow-during-period-of-crisis.html> (Дата обращения: 31.05.2021).
3. Коммерсант. В 2020 году мировая экономика сократилась на 4,3% - – [Электронный ресурс] URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4661983> (Дата обращения: 31.05.2021).

Буцких Антон Евгеньевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

ЦЕНОВЫЕ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ: КЛАССИФИКАЦИЯ И ЭМПИРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Аннотация. В статье рассматривается классификация ценовых стратегий предприятия. Описаны стадии разработки ценовых стратегий. В качестве методологической основы исследования выступили такие общенаучные методы, как сбор и анализ экономических категорий, логический подход к оценке экономических явлений, сравнение изучаемых показателей. В статье оцениваются существующие ценовые стратегии, которых достаточное количество, соответственно, фирмам для того чтобы не запутаться с выбором, необходимо конкретное их изучение.

Ключевые слова: ценообразование, ценовая политика, скидки, ценовая дискриминация

Anton E. Butskikh,
Master's degree student of the Moscow International Academy

ENTERPRISE PRICING STRATEGIES: CLASSIFICATION AND EMPIRICAL ANALYSIS

Abstract. The article deals with the classification of pricing strategies of the enterprise. The stages of developing price strategies are described. The methodological basis of the research is based on such general scientific methods as the collection and analysis of economic categories, a logical approach to the assessment of economic phenomena, and a comparison of the studied indicators. The article evaluates the existing pricing strategies, of which there are a sufficient number

Keywords: pricing, pricing policy, discounts, price discrimination

Актуальность темы определяется необходимостью исследования цены не обособленно, а во взаимодействии с другими элементами рыночной деятельности компаний, так как зарубежные компании при формировании механизмов ценообразования должны учитывать и издержки производства, и уровень спроса, стимулировать его, принимать во внимание меры по продвижению товара и торговой марки, по организации сбыта на национальных и международных рынках. Таким образом, цена способствует образованию сбалансированного маркетингового комплекса, являясь важной частью стратегии позиционирования компании на национальном и мировом рынках.

Средство осуществления ценовой политики предприятия – ценовые стратегии. Ценовая стратегия – нахождение из ряда возможных вариантов приемлемого варианта цены, при помощи которого подразумевается достичь установленных в

ценовой политике целей предприятия. Результат ценовых стратегий – обоснование уровня, динамики и структуры цен на продукцию, которую выпускает предприятие.

На данный момент в литературных источниках отсутствует единство во мнениях по виду ценовых стратегий. В конечном результате все ценовые стратегии основываются на многообразии цен зависимо от их уровня [16].

Стратегии дифференцированного ценообразования.

Стратегии дифференцированного ценообразования основаны на том, что категории потребителей являются неоднородными. Определенные покупатели дают разную оценку соотношению «цена – качество» одного и того же товара. Поэтому можно реализовывать один и тот же товар по разным (дифференцированным) ценам для разных покупателей. Стратегии дифференцированного ценообразования состоят из следующих конкретных стратегий:

- а) ценовой стратегии скидок на втором рынке;
- б) ценовой стратегии периодических скидок;
- в) ценовой стратегии случайных скидок;
- г) стратегии ценовой дискриминации.

Кратко охарактеризуем каждую конкретную ценовую стратегию, входящую в группу стратегии дифференцированного ценообразования [10].

Ценовая стратегия скидки на новом рынке. Сущность данной стратегии состоит в том, что на одни и те же товары цены могут формироваться на основании и полной, и сокращенной себестоимости. Цены, которые основаны на полной себестоимости, относительно больше цен, образованных на основе сокращенной. Причины кроются в том, что в состав сокращенной себестоимости не включают постоянные затраты. Минимальная граница цены, которая основана на сокращенной себестоимости, – размеры переменных затрат. Такая стратегия может использоваться и на внутреннем рынке, и для экспорта.

Ценовая стратегия периодической скидки основана на дифференцированном спросе разных категорий потребителей. При проведении мониторинга рыночной конъюнктуры предприятие определяет, что конкретная категория потребителей готова купить товар за первоначальную цену. Иная же категория потребителей является более чувствительной к цене.

Ценовая стратегия случайной скидки (случайное понижение цен) опирается на то, что разные группы потребителей неодинаковым образом дают оценку своего времени для поиска и приобретения определенного товара. Принцип случайности в такой ценовой стратегии преимущественно относится к покупателям. Предприятие, занимающееся выпуском и реализацией продукции, устанавливает на нее различные цены, с учетом определенной закономерности в реализации данной продукции [14].

Стратегия ценовой дискриминации подразумевает глубокое изучение разных слоев потребителей. Дискриминация с использованием этой стратегии состоит в том, что одинаковый продукт разным группам покупателей реализуют по различным ценам. Разумеется, потребители, покупающие продукт по относительно высокой цене, будут дискриминированы в отношении потребителей, приобрета-

ющих продукт по заниженной цене.

Проводя анализ опыта использования разных ценовых стратегий, можно подчеркнуть, что любая из них выстроена на принципе ценовой дискриминации [11].

Стратегии конкурентного ценообразования.

Формирование стратегий конкурентного ценообразования осуществляется при учете в ценах конкурентоспособности продукции предприятия. Они состоят из следующих конкретных стратегий:

- а) ценовой стратегии проникновения на рынок;
- б) ценовой стратегии по кривой освоения;
- в) стратегии сигнализирования ценами;
- г) ценовой стратегии по географическому принципу.

Кратко охарактеризуем каждую конкретную ценовую стратегию, входящую в группу стратегии конкурентного ценообразования.

Ценовая стратегия по кривой освоения. Такая стратегия является эффективной для предприятия, которое более продолжительный период существует на рынке определенного товара, имеет большой опыт, чем ее конкуренты.

Стратегия сигнализирования ценами. Эта стратегия опирается на то, что потребитель ставит качество товара в связь с ценой. Такой потребитель считает, что высокую цену всегда устанавливают на высококачественный продукт. Чем более высокое качество – тем более высокая цена.

Ценовая стратегия по географическому принципу. Суть этой стратегии состоит в том, что предприятие обладает возможностью реализации своего товара на нескольких товарных рынках, располагающихся на различных территориях государства. В случае установления цены на определенный товар для разных рынков предприятие должно учитывать нижеследующие условия. Прежде всего, цены конкурентов на данных рынках. Во-вторых, возможность того, что конкуренты снизит цены. Третье, возможность доставить товар на данные рынки. В-четвертых, расходы на доставку продукции на рынки.

Ценовые стратегии разрабатывают в 3 стадии, исполнение которых позволяет организациям заниматься решением конкретных задач, связанных с достижением целей, получением положительных финансовых результатов.



Рисунок 1 – Стадии разработки ценовых стратегий

На первой стадии осуществляется формирование и подготовка исходной информации. На основании данных сведений проводят исследования по таким направлениям:

- оценивают затраты по производству и реализации продукции;
- выбирают приоритетную цель компании;
- выявляют потенциальных покупателей и прогнозировать их платежеспособный спрос;
- определять потенциальных конкурентов, а также их возможности в изменении цен;
- уточнить маркетинговую стратегию предприятия по части прибыли, расходов и цен.

Оценка расходов по реализации продукции состоит из расчета относительных показателей уровня издержек обращения, издержкоотдачи и рентабельности издержек обращения.

На второй стадии осуществляют масштабный стратегический анализ, предполагающий проработку аналитических ситуаций по таким направлениям:

- анализируют состав покупателей в отдельных рыночных сегментах;
- анализируют конкурентную ситуацию, которая может появиться в перспективе;
- прогнозируют инфляцию, анализируют и учитывают ее влияние на стоимостные показатели предприятия;
- прогнозируют изменение государственного регулирования в сфере цен и доходов.

На стадии стратегического анализа возникает возможность оценки общей направленности ценовых стратегий. После чего можно подготовить выработку определенной ценовой стратегии для конкретных видов и групп товаров.

На третьей стадии осуществляется подготовка проекта ценовой стратегии предприятия. Каждое конкретное предприятие делает выбор определенных ценовых стратегий, исходя из своих интересов. На основании выбранных стратегий предприятие осуществляет формирование цен по видам, группам товаров, а также на определенные услуги и товары.

Список использованных источников

1. Бочаров В.В. Управление денежным оборотом предприятий и корпораций. – М.: Финансы и статистика, 2016. – 144 с.
2. Бутакова М.М. Ценообразование в рыночной экономике: Программа учебного курса. – Барнаул: Алт. гос. ун-т, 2017. – 25 с.
3. Леванова Л.Н. Ценообразование: Учебное пособие для студентов экономических специальностей. – Саратов: Изд-во Поволж. межрегион. учеб. центра, 2017. – 55 с.
4. Липсиц И.В. Ценообразование: учебник. – М.: Экономистъ, 2017. – 298с.
5. Наумов В.В. Ценообразование: Учебно-методические материалы. – М.: МИЭМП, 2015. – 32 с.

Буцких Антон Евгеньевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Чибисова Елена Ивановна,
канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ И ОЦЕНКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются понятие конкурентоспособности предприятия и методика ее оценки. Оценка конкурентоспособности является методологической основой для анализа и, как следствие, выявление путей повышения конкурентоспособности хозяйствующего субъекта.

Ключевые слова: конкуренция, конкурентоспособность предприятия, методы конкурентоспособности предприятия, оценка конкурентоспособности предприятия

Anton E. Butskikh,
Maste's degreeer student of the Moscow International Academy
Chibisova Elena,
Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and
marketing of the Moscow International Academy

METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE ANALYSIS AND EVALUATION OF THE COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE

Abstract. The article deals with the concept of enterprise competitiveness and methods of its assessment. The assessment of competitiveness is a methodological basis for the analysis and, as a result, the identification of ways to improve the competitiveness of an economic entity.

Keywords: competition, competitiveness of the enterprise, methods of competitiveness of the enterprise, assessment of competitiveness of the enterprise

Актуальность исследования обусловлена тем, что анализ конкурентной среды необходим для выработки эффективных конкурентных стратегий, которые позволят организации преуспевать в бизнесе. Доля рынка, уровень прибыли фирмы определяются тем, насколько эффективно компания противостоит конкурентам. Конкуренция – форма экономического соперничества на рынке за наиболее выгодные условия производства и сбыта товара.

Переход российской экономики на преимущественно рыночные механизмы регулирования обуславливает становление совокупности конкурентных отношений, оказывающих существенное влияние на экономическое развитие субъектов

хозяйствования Российской Федерации. Практика рыночных реформ показывает, что большинство хозяйствующих субъектов отечественной экономики оказались не готовыми к цивилизованным формам и методам конкурентной борьбы. Положение усугубляется тем обстоятельством, что зарубежные экономические партнеры, с которыми соперничают российские предприниматели, уже имеют накопленный богатый опыт конкурентной деятельности.

В этой связи проблема диагностики, формирования и развития конкурентных преимуществ, рыночных стратегий как структурных элементов, факторов конкурентоспособности применительно к отечественной хозяйственной практике становится настоящей необходимостью.

Конкурентоспособность предприятия – возможность эффективной хозяйственной деятельности и ее практической реализации в условиях конкурентного рынка. Данная категория выражает способность предприятия противостоять на рынке своим конкурентам как по степени удовлетворения своей продукции, конкретной общественной потребности, так и по эффективности производственной деятельности. Возможности предприятия реализуются в товарах и услугах, противостоящих аналогам, представленным на рынке, а одним из основных критериев конкурентоспособности предприятия является конкурентоспособность его продукции [8].

Конкурентоспособность продукции предусматривает ее соответствие требованиям рынка. Иначе говоря, продукция должна иметь совокупность экономических, технических и эксплуатационных параметров, при которых она способна выдержать соперничество с аналогами конкурентов на рынке как по степени соответствия конкретной общественной потребности, так и по затратам на ее удовлетворение. При этом абсолютно конкурентоспособными являются товары, не имеющие аналогов на рынке.

Конкурентоспособность продукции зависит от ее качества, полезного эффекта использования и цены. Чем лучше качество продукции, выше его полезный эффект и ниже цена, тем выше реальная возможность ее реализации. Сопоставление этих показателей с аналогичными показателями других товаров дает представление об уровне конкурентоспособности продукции.

Конкуренция на рынке определяется следующими основными факторами [10]:

- соперничество между конкурентами одной отрасли;
- попытки предприятий других отраслей привлечь внимание покупателей к своим товарам;
- влияние поставщиков ресурсов;
- влияние покупателей продукции.

Основные источники конкурентного преимущества:

- производство продукции самого высокого качества;
- достижение минимального по сравнению с конкурентами уровня издержек;
- изготовление более надежной и долговечной продукции и предоставление покупателям большего объема услуг и продукции по потребительским и стоимостным параметрам.

Объектом исследования является сельскохозяйственная организация.

Рассмотрим несколько научных подходов к исследованию ее функционирования на рынке.

Системный подход заключается в рассмотрении объектов как многокомпонентных систем, представляющих совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов, вносящих свой вклад и влияющих на результат функционирования и использования объекта [11].

Необходимость применения системного подхода при изучении объектов, состоящих из разных взаимосвязанных частей, обусловлена тем обстоятельством, что в таких объектах проявляется принцип эмерджентности, в соответствии с которым совокупный объект обладает качествами, не присущими каждому из составляющих его элементов, рассматриваемых в отдельности, изолированно друг от друга. Соединение этих элементов в единую систему приводит к появлению дополнительного, синергетического эффекта, порождаемого не отдельными частями системы, а их взаимосвязью и совместным действием.

Сущность инновационного подхода к управлению заключается в ориентации развития производства на активизацию инновационной деятельности, в области базовых наукоемких технологий, являющихся двигателями развития производственной системы. Факторы производства и инвестиции должны быть средствами научно обоснованной инновационной деятельности, а не ее целью.

При применении комплексного (междисциплинарного) подхода должны учитываться технические, экологические, экономические, организационные, социальные, психологические аспекты управления и их взаимосвязи. Если упустить один из аспектов управления, проблема не будет решена полностью.

Глобальный подход реализуется через развитие новых информационных технологий, что позволило значительно упростить международную интеграцию и кооперацию.

В связи с этим решение большинства управленческих проблем должно отвечать требованиям системности, логичности, комплексности в рамках мирового сообщества. Глобальный подход в настоящее время применяется при решении вопросов международной стандартизации, метрологии и сертификации.

Маркетинговый подход предусматривает ориентацию на потребителя управляющей подсистемы при решении любых задач. При применении маркетингового подхода приоритетами выбора критериев управления будут следующие: повышение качества объекта в соответствии с нуждами потребителей; экономия ресурсов потребителей за счет повышения качества продукции, сервиса и других факторов; экономия ресурсов в процессе производства за счет реализации эффекта масштаба, НТП и совершенствования системы менеджмента.

Сущность эксклюзивного подхода к управлению конкурентоспособностью заключается в приобретении субъектом управления исключительного права на пользование по своему усмотрению новшеством в любой области деятельности или конкурентным преимуществом. Объектом для реализации эксклюзивного подхода являются: конкурентный персонал, патент, торговая марка, новые информационные технологии. Эксклюзивная ценность может быть сформирована за счет применения современных научных подходов, методов и технологий управ-

ления различными объектами [7].

Структурный подход по отношению к проблеме управления конкурентоспособностью заключается в определении значимости приоритетов среди факторов конкурентоспособности с целью установления рациональности соотношения и повышения обоснованности распределения ресурсов. Прежде чем применить структурный подход, необходимо произвести структуризацию проблемы, выявить элементы, которые данную структуру образуют.

Ситуационный подход концентрируется на том, что применение различных методов управления определяется конкретной ситуацией. Поскольку количество факторов, оказывающих влияние на организацию, велико, то не существует единого способа наилучшим образом управлять объектом. Самым эффективным в конкретной ситуации является метод, который, более всего, соответствует данной ситуации.

Поведенческий подход базируется на оказании помощи работнику в осознании своих собственных возможностей, способностей на основе применения концепций поведенческих наук. Целью такого подхода является повышение эффективности организации за счет повышения эффективности человеческих ресурсов.

Список использованных источников

1. Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия / Т.Б. Бердникова. – М.: Инфра-М, 2017. – 224 с.
2. Казакова Н.А. Современный стратегический анализ : учебник и практикум для Магистрант атур / Н. А. Казакова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2019. – 386 с.
3. Кирильчук С.П. Экономика предприятия. Практикум : учеб. пособие для академического бакалавриата / С.П. Кирильчук [и др.] ; под общ. ред. С.П. Кирильчук. – М. : Издательство Юрайт, 2019. – 517 с.
4. Рохчин В.Е., Ветрова Е.Н. Управление стратегической конкурентоспособностью промышленного предприятия на основе развития его потенциала / под ред. А.Е. Карлика. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, – 2018. – 262
5. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 536 с.
6. Сергеев А.А. Бизнес-планирование : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А.А. Сергеев. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 484 с.

Гаврилина Милена Александровна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Бордоусов Олег Владимирович,
канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ
ВО «Московская международная академия»

ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ ФИНАНСОВОЙ СТРАТЕГИИ

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы формирования финансовой стратегии организации.

Ключевые слова: план, стратегия, развитие

Milena A. Gavrilina,

Master's degree student of the Moscow
International Academy

Oleg V. Bordousov,

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

THE PROCESS OF FORMING A FINANCIAL STRATEGY

Abstract. The article considers the issues of forming the financial strategy of the organization..

Keywords: plan, strategy, development

Для достижения поставленных целей предприятию необходима финансовая стратегия. При ее разработке возможны различные варианты, но для любого из них потребуется определить срок планирования, наметить основные финансовые цели и способы их достижения.

Финансовая стратегия предприятия или любой другой организации представляет собой генеральный план действий по обеспечению предприятия денежными средствами и распоряжению ими. Она включает в себя следующие элементы: анализ и оценку финансово-экономического состояния компании; разработку учетной политики, а также налоговой политики; управление основным капиталом и амортизационную политику; управление оборотными активами и кредиторской задолженностью; управление заемными средствами; управление текущими издержками, сбытом продукции и прибылью; дивидендную и инвестиционную политику; оценку достижений компании и ее рыночной стоимости [1].

Финансовая стратегия компании есть сложная многофакторно ориентированная модель действий и мер, необходимых для достижения поставленных перспективных целей в общей концепции развития в области формирования и использования финансово-ресурсного потенциала компании. Экономическая сущ-

ность финансовой стратегии обусловлена финансовыми отношениями компании с экономическими субъектами и государственными органами, взаимодействием с ними в процессе осуществления деловых отношений. Место и роль финансовой стратегии неоднозначно оцениваются в экономической литературе. Чаще всего финансовая стратегия компании, как инструмент регулирования, используется в связке с инвестиционной стратегией, что, в общем, понятно, учитывая перспективность и временной промежуток принятия инвестиционных решений и их тесную связь с финансовыми процессами. Отдельные исследования трактуют финансовую стратегию как часть финансового менеджмента, однако логичнее, на наш взгляд, рассматривать финансовую стратегию как органичный элемент финансово-бюджетного планирования деятельности компании [2].

Экономическая природа, сущность и механизмы формирования финансовой стратегии экономических субъектов, должна анализироваться как одна из проблем финансовых отношений. В общей схеме экономического регулирования финансовая стратегия должна рассматриваться как компонент общей стратегии компании в ряду с производственной, инновационной, инвестиционной, маркетинговой и другими видами стратегических решений. При выработке финансовой стратегии компании эффективно использование метода сценариев (приближенное к реальности описание тенденций, которые могут проявляться в финансово-экономической сфере деятельности компании). Сценарии позволяют выявить основные факторы макро- и микросреды, которые необходимо учитывать при выработке эффективной финансовой стратегии крупной компании [2].

Формирование стратегии управления сложным предприятием, крупной корпоративной структурой в условиях переходной, динамичной экономики, нечеткой, неполной, быстро устаревающей информации требует разработки нового метода, позволяющего работать в указанных условиях. В качестве такого метода предлагается формирование стратегии предприятия на основе использования комплексов взаимосвязанных методов, причем структура комплексов этих методов должна меняться в зависимости от ситуации и специфики решаемых стратегических задач. Так, эффективно использование сочетания методов программно-целевого управления с методами позиционирования предприятия и методами управления на основе анализа эффективности [3].

Учитывая высокую степень инновационности финансовых инструментов, которыми оперирует компания, необходимо выделить ряд организационно-структурных компонентов финансовой стратегии развития компании: выбор целевых рыночных сегментов для работы на перспективу; выбор финансовых институтов в качестве приемлемых долгосрочных партнеров; разработка системы централизованного управления финансами в сочетании с обоснованной децентрализацией других управленческих функций в рамках диверсифицированной схемы регулирования деятельности компании.

Очевидна необходимость использования комплексных финансовых моделей компании, в основе которых должны лежать прогнозы развития компании. Пока уровень разработки этих прогнозов оставляет желать лучшего как по их качеству, так и по форме. Преобладает ориентация на краткосрочные прогнозные разра-

ботки, что может быть оправдано общероссийской ситуацией в экономике, но не может быть оправдано с точки зрения стратегии жизни компании.

Очевидна также необходимость усиления работы по разработке функционально ориентированных стратегий: в области ценообразования, в области инвестиционной деятельности, инновационной деятельности, организационно-структурного развития корпорации. Разработка данных стратегий должна осуществляться в рамках реализации комплексных моделей корпоративного планирования, построения финансовых планов, характеризующих ключевые аспекты развития корпорации на основе системного анализа ее финансовых потоков, отражающих процессы распределения и концентрации (на важнейших участках бизнес-процесса) денежных средств корпораций.

Современная ориентация внутрикорпоративного регулирования обуславливает необходимость перевода систем управления от вариантной оценки краткосрочных бюджетов корпорации к разработке долгосрочных прогнозов бизнес-стратегий корпораций и их практической реализации в принятии тактических решений развития корпораций. Важнейшие блоки регулирования корпораций (производство, сбыт и др.) должны составлять каждый свою локальную систему прогнозов ключевых показателей. На высшем уровне руководство должно контролировать следующие основные параметры: прогноз доходов и расходов, структура инвестиций по подразделениям корпорации, налоговые параметры, норма доходности и др. Развитие финансовых моделей, различных видов бюджетов должно быть ориентировано на формирование единого финансового блока информационно-регулирующей системы, которая должна обеспечивать процесс принятия решений руководством корпорации [3].

Планирование бюджета позволит компаниям становиться более конкурентоспособными, связывая стратегии корпорации с бюджетным процессом, что обеспечивает достижение намеченных целей с наименьшими затратами. Анализ практики показывает, что большинство крупных российских компаний – акционерных обществ имеют незначительный опыт в использовании современных методов финансового планирования, что было обусловлено рядом причин. Новые условия, связанные с обострением финансовой ситуации, повышением конкурентной борьбы, потребовали активизации современных методов финансового внутрифирменного регулирования. Практически традиционно используемый баланс компании – достаточно статический документ, фиксирующий состояние финансов компании на определенный период, движение средств внутри этого периода вне поля зрения [1].

Формирование финансовой стратегии фирмы невозможно, если отсутствует общая стратегия развития компании.

В самом начале становления компании мало кто задумывается над тактикой ее развития и SWOT-анализом. Мало того, все эти термины сами по себе способны отпугнуть от работы над стратегией компании. Но разработка стратегии и определение тактики – это ключевые моменты для непрерывного и устойчивого развития компании. К сожалению, среднестатистический владелец компании не знаком с понятиями стратегического менеджмента. Интересный факт: любая де-

тельность, связанная со стратегией, кажется несвоевременной. Мол, если у компании все хорошо, то зачем тратить силы и время на непонятную стратегию. С другой стороны, при проблемах, в кризисное время, тоже не до стратегии – надо быстрее что-то делать, а не «планы планировать» [2].

Вместе с тем, вопрос разработки финансовой стратегии остается значимым и без стратегии сегодня не обойтись. Рассмотрим некоторые ключевые понятия.

Миссия – это смысл существования организации, ценность, которую компания дает миру в долгосрочной перспективе и которую готов приобретать потребитель.

Ценности – ряд систематизированных эмоциональных явлений, принципов и норм, соответствующих организационной модели и культуре компании, которые позволяют проявляться в мышлении и поведении сотрудников таким образом, что позволяет реализовать стратегическое видение компании.

Видение (цель, описанная с подробностями) – целевая картина деятельности предприятия; перспективный взгляд на направления развития организации, базовая концепция того, что организация пытается сделать и чего достичь.

Стратегические цели – измеримые результаты, которых ожидается достичь для того, чтобы реализовать стратегическое видение.

Функциональные стратегии – декомпозиция стратегии роста и стратегии конкуренции на функции компании и сфокусированные задачи развития функциональных сфер. Функциональные стратегии должны наследовать принципы основной стратегии, они пишутся после написания основной.

При разработке финансовой стратегии для начала нужно осознать, что написание стратегии – это задача лидера компании. Это его видение целей компании ляжет в основу стратегии и тактики. Помните, что у лидера компании есть два главных качества, которые дают ему неоспоримые преимущества перед другими. Первое: он знает, куда он идет. И второе: он способен убедить других идти за собой [2].

Чтобы облегчить процесс написания стратегии, нужно ответить на вопрос: «Куда мы хотим прийти?» или точнее «С какой целью создана компания?». Это и будет цель компании. С понятием «цель» связан термин «vision». И если цель – это краткое объяснение конечной точки на маршруте развития компании, то vision подразумевает под собой эмоциональную расшифровку цели. Немаловажный нюанс: цель компании не должна быть только финансовой.

После того, как представлена цель компании, нужно ответить на вопрос «Какой путь мы выбираем, чтобы достичь цели?». Вот это и будет стратегия. Специалистам, которые работают в компании, необходимо простыми и понятными словами объяснить, что они делают и, собственно, для чего они это делают.

После ответа на вопрос о стратегии компании, стоит ответить на вопрос о том, как же этого достичь. Поэтому переходим к следующему пункту, а именно – тактике.

Стратегия без тактики – это просто красивая картинка. Типичная и грубая ошибка – это отсутствие тактики. Стратегия должна быть привязана к жизни, к сотрудникам и не быть оторванной от реальности. Если сотрудники не понима-

ют, как их задачи связаны со стратегией, – то есть не знают тактики – это сведет на нет всю стратегическую работу.

Тактика не должна и не может описывать, что делать, по одному сценарию, ведь всегда есть разные варианты. Стратегия и тактика – это некая карта, по которой мы двигаемся к своей цели. При движении к цели мы видим развилки на карте, которые показывают, как можно изменить свое перемещение. Выбор в каждый конкретный момент в рамках уже выбранной стратегии – это некие ценности и установки внутри компании, которые разделяют все сотрудники. Ценности помогают выбирать направление движения. Ценности компании всегда в приоритете [3].

После того как мы определились с ключевыми понятиями стратегии и тактики, обратимся к общим понятиям, которые помогут выработать основные принципы работы над стратегией.

Поговорим вначале о цели. Она должна быть четко сформулирована, обозначена и измеряема. Пример ошибочной цели «Мы хотим сделать всех людей счастливыми». Она никогда не будет достигнута, а также измерена.

Следующий принцип: не бояться нового и не ждать результатов сразу.

Пример из жизни компании Alawar Entertainment. Было принято решение делать игры под Android. Первая игра увидела свет ровно через год после принятого решения. Поэтому в стратегию обязательно надо закладывать время на принятие решения и непосредственно время для достижения цели.

Никогда не стоит абсолютизировать мнение эксперта. История полна примеров того, как опытные эксперты ошибаются.

Еще один ключевой принцип – не бояться ошибаться. Часто тот, кто создает стратегию, делает ошибки в трактовке рынка или неправильном понимании ситуации в настоящий момент. В этом нет ничего страшного или уникального. История знает огромное количество примеров ошибок при написании стратегии компании. Можно вспомнить Билла Гейтса: он в 1981 году считал, что пользователю ПК всегда будет достаточно объема оперативной памяти в 640 килобайт. Поэтому, слушая экспертов, не стоит доверять им на все 100% и не бойтесь ошибаться снова и снова. Стратегия может быть собрана из полностью ошибочных суждений, и в этом нет ничего страшного или непоправимого [1].

Учиться новому – это еще один аспект стратегии стратегий. Любая стратегия подразумевает, что вы приходите на некую точку и начинаете там делать что-то новое. А новое всегда подразумевает обучение. Одна из вещей, которой стоит и нужно учиться – это стратегическое обучение.

Список использованных источников

1. 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 Магистрантов). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
2. Ковалев В.В. Финансовый анализ: Управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчётности. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 301 с.
3. Толкачева Н.А. Краткосрочная и долгосрочная финансовая политика: учебное пособие / Н.А. Толкачева. – Москва; Берлин: Директ-Медиа

Гаврилина Милена Александровна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

РОЛЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНА В РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы стратегического развития организации и значение стратегического плана.

Ключевые слова: план, стратегия, развитие

Milena A. Gavrilina,
Master's degree student of the Moscow
International Academy

THE ROLE OF THE STRATEGIC PLAN IN THE DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION

Abstract. The article deals with the issues of strategic development of the organization and the significance of the strategic plan.

Keywords: plan, strategy, development

Проблема выбора стратегии развития организации является актуальной в связи с необходимостью принятия решений в рыночных условиях. Здесь основное внимание отводится оценке текущего состояния субъекта хозяйственной деятельности. Лучшая стратегия начинается с проведения исследований. За последние пару лет многие западные компании увеличили расходы на маркетинговые исследования в несколько раз. В результате таких исследований компания получает подробные ответы на вопросы: кто и где покупает товар, а также для чего он покупается [1].

Компания должна изучить:

1. Потребителей. Важно понять желания потребителя: почему он хочет какой-то товар, как часто использует и почему.
2. Конкурентов. Эта информация поможет вовремя среагировать, когда кто-то пытается увести долю рынка.
3. Поставщиков. Чтобы выбрать, где брать качественные и недорогие комплектующие.
4. Посредников. Чтобы оставлять себе большую долю прибыли.

Также важно изучить юридические и политические факторы. Хороший предприниматель должен быть готов к любым изменениям закона и переменам в политической обстановке. Любая известная фирма интенсивно развивается и интересуется, как повысить эффективность своей деятельности, поэтому так важно быть в курсе самых передовых технологий. Совершенствование продукции способствует поддержанию интереса к определенным видам товаров [2].

Важным моментом считается изучение социально-экономических факторов. Это нужно делать, чтобы колебания цен на рынке или кризис в банковской сфере не стал неприятным сюрпризом.

Мало просто собрать информацию, ее нужно грамотно использовать. Для этого осуществляется анализ при помощи определенных методик:

1. Делается анализ продуктовых и хозяйственных ресурсов.
2. Производится анализ ситуации.

3. Анализ воздействия выбранной стратегии на прибыль, а также возможности обналичивания средств.

Всесторонний анализ позволит определить слабые и сильные стороны конкретного бизнеса, а также возможные риски. Даже хорошо изучив своего потребителя, не стоит успокаиваться. Также стоит больше узнать информации о том, что отличает выше предложение от подобных предложений конкурирующих компаний. Важно понять, как потребитель воспринимает продукцию или услуги. Для этого требуется позиционирование. Этот необходимый этап позволяет сэкономить много сил, времени и денег. А правильное позиционирование способствует созданию высокоэффективного маркетингового комплекса [2].

Подобный комплекс включает определенный набор инструментов или 4 Р маркетинга. Это следующие направления:

- цена (Price);
- продукт (Product);
- продвижение (Promotion);
- сбыт или правильное место продаж (Place).

Изучение и функционирование комплекса маркетинга требует много сил и финансовых затрат. Даже хорошо проработанный комплекс не может долгое время оставаться без изменений. Ведь вокруг компании всегда происходят какие – то перемены, требующие новой рекламы, новых цен и другого ассортимента. Ассортиментная политика компании может включать марочную политику. Использование марки со временем позволяет добиться узнаваемости своей продукции, а также стимулировать торговых посредников и оптимизировать затраты на рекламу.

Самыми сложными для компании являются вопросы организации сбыта и взаимодействие с посредниками. Сложности в том, что каналы сбыта – это конкретные субъекты рыночных отношений: фирмы, склады, дилеры и дистрибьюторы, которые могут создавать определенные проблемы. Главной задачей при планировании сбыта является максимальный охват целевого рынка с минимальными затратами. В связи с подобными проблемами все большую популярность приобретает интернет-торговля. Данный способ позволяет минимизировать издержки на транзакции и помогает наладить отношения с каждым потребителем, что, в свою очередь, уменьшает количество посредников.

Двигателем маркетинга можно назвать продвижение и ценообразование. Способы продвижения приведут к хорошему результату, если правильно определен целевой рынок, собрана информация о потребителя, произведена подходящая продукция и налажено сотрудничество с посредниками. Только в этом случае

можно приступать к применению методов продвижения, к проведению рекламы к ПР-деятельности [3].

Нужно понимать, что ошибки обойдутся очень дорого. Выбор рекламы должен соответствовать решениям всех аспектов маркетингового комплекса. Результат от стратегического управления в предпринимательской деятельности сильно зависит от политики в области цен. При формировании цены обязательно учитываются цены конкурентов, себестоимость и платежеспособность покупателей [3].

Рассмотрим основные стратегии развития организации.

1. Первая стратегия: оборонительная. Существует три правила оборонительной стратегии. Любое из них не трудно запомнить, но сложно использовать на практике.

Первое правило обороны.

Этот метод только для лидера рынка. Это кажется логично, но все не так просто. Любая компания считает себя тем самым лидером, но не каждая им является. Лидера создают покупатели. Только они могут выбрать того самого на рынке. При этом стоит отличать «просто лидеров» от истинных лидеров. Допустим, на рынке смартфоном лидеров масса, но только Apple является им в мыслях сегодняшних и завтрашних покупателей. Любой руководитель должен иметь четкую картину происходящего. Одно дело обманывать конкурентов, а другое – управлять, опираясь на реалии действительности.

Второе правило обороны.

Второе правило – иметь смелость нападать на самого себя. Благодаря тому, что оборона – это прерогатива лидеров, они прочно укоренились в подсознании потребителя. То есть, чтобы укрепить свои позиции на вершине горы предпочтений, нужно анонсировать новые товары и услуги, делая прошлые выпуски устаревшими. Ярким примером подобной стратегии является Apple. Когда-то пробившись через гигантов на рынке телефонов, компания все еще остается на вершине потребительских предпочтений. Каждый год она проводит презентации того, что готовится для выпуска максимум через два месяца. Прошлогодня продукция становится устаревшей. А конкурентам остается только пытаться угнаться за фирмой [2].

Третье правило обороны.

Предотвращайте сильные шаги конкурентов. У многих предприятий только один шанс на успех, но у лидера их два. Если лидирующая компания не совершила обновление продукции, то она может просто скопировать шаг конкурента. Но стоит делать это максимально быстро, чтобы атакующая фирма не успела закрепиться.

Этим способом с успехом пользуется General Motors. Ford обгонял их по выпуску продукции, а Chrysler – по новым технологиям. Но ни одному из них не удалось существенно изменить долю рынка GM. General Motors не выпускал ничего действительно революционного с 1949 года. При этом Ford был первым практически на всех рынках, Chrysler создавал новые разработки, такие как усилитель руля. А пользовался всеми этими новшествами именно General Motors. И покупатели верят, что продукция GM лучше, ведь он находится на лидирующем месте [2].

2. Вторая стратегия: нападение.

Оборонительная и наступательная стратегии связаны между собой. Одно невозможно без другого. Но если оборонительная война – это средство для рыночного лидера, то наступательная – для компаний на втором и третьем местах. Такие компании достаточно обеспечены, чтобы совершать длительные нападения на лидера.

Первое правило нападения.

Самое главное – иметь в виду сильную позицию лидера. Только лидеру легче наблюдать за собой, чем вам наблюдать за ним. Из этого следует, что компаниям два и три нужно изучать не свои сильные и слабые стороны, а стороны лидера отрасли. Как бы компания ни была сильна в какой-либо категории, если там силен и лидер, то у нее мизерные шансы. Чтобы победить, необходимо разгромить его позиции в умах потребителей.

Второе правило нападения.

Найти слабое место лидера и атаковать его. Подчас лидеры не замечают своих уязвимых мест. Возможно, они когда-то не придали чему-то значения или просто забыли. Теперь их неосторожность стала ключом к успеху. Слабость стоит искать в силе. У General Motors было слабое сервисное обслуживание, связанное со многими дилерами, поэтому American Motors смог продвинуться с помощью «Плана защиты покупателей» [1].

Третье правило нападения.

Проводить наступление на более узком фронте, то есть с одним продуктом. Широкий ассортимент – слишком большая роскошь для нападающего.

3. Третья стратегия: фланговая.

Многие руководители считают, что фланговая атака – это невозможная стратегия. Но это не так, подобная стратегия является инновационным способом ведения маркетинга. При этом подобный способ нуждается в долгой подготовке.

Первое правило фланга.

Фланговый маневр должен быть направлен на неоспариваемую территорию. Подобная атака не требует кардинально нового продукта. Достаточно привнести что-то новое в уже имеющийся товар. Теория маркетинга подобный способ называет сегментированием. И это очень важное определение. Необходимо занять некую нишу первым, а иначе это превратится в нападение [1].

Второе правило фланга.

По сути фланговая атака является неожиданностью для конкурента. Это главное отличие от двух первых стратегий маркетинга. Что оборона, что нападение легко просчитываются, но для атакующего с фланга это недопустимо. Следовательно, чем неожиданней атака, тем больше времени понадобится лидерам для изучения ситуации. К сожалению, подобная атака не может себе позволить пробный маркетинг. Такие действия просто-напросто выдадут компанию, а это даст лидерам время для проведения защиты своих рыночных территорий [3].

Третье правило фланга.

При удачной атаке необходимо продолжать бороться. Многие об этом забывают, перенеся свои ресурсы на решение других задач. Это большое упущение,

необходимо закрепить победу, уничтожив тех, кто проиграл вам. Подобный стиль не держит пленных. Данное правило распространяется и на собственные товары. Если один продукт приносит доход, а другой нет, то последний не имеет право на существование. Необходимо сконцентрироваться на товаре-победителе.

4. Четвертая стратегия: партизанская война.

У партизан всегда есть запас тактического преимущества. Это и позволяет маленькой компании, хотя размер и относителен, выживать на землях гигантов.

Первое правило партизанской войны.

Нужно найти небольшой сегмент рынка, который вам под силу защищать от более крупных компаний. В любом городе можно найти сеть ресторанов быстрого питания больше, чем McDonald's. Небольшой компании необходимо стать большой рыбой в маленьком пруду. Rolls-Royce, например, тоже компания-партизан. Но их сегмент – это автомобили, стоящие более 300\$ тыс. Если R-R начнет конкурировать с более дешевыми марками машин, то рискует потерять свой небольшой сегмент рынка. Зачем тратить большие деньги, если можно купить то же самое за более низкую цену [2].

Второе правило партизанской войны.

Большая часть работников должна быть нацелена на производство, а не на улучшение рабочей атмосферы. У маленькой компании появляется большое преимущество: она может быстро принять необходимое решение, в отличие от гиганта той же отрасли.

Третье правило партизанской войны.

Зачем тратить лишние ресурсы, если война обречена на проигрыш? Тем более подобный подход позволит возродиться где-то еще в другое время. Это определяет такой аспект деятельности компании, как гибкость. Можно менять свои приоритеты и даже свой бизнес на 180 градусов без лишних проблем.

Список использованных источников

1. 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 Магистрантов). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
2. Ковалев, В.В. Финансовый анализ: Управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчетности. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 301 с.
3. Толкачева, Н.А. Краткосрочная и долгосрочная финансовая политика: учебное пособие / Н.А. Толкачева. – Москва; Берлин: Директ-Медиа.

Доан Тхи Фьонг Нга,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

ФАКТОРЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ И НОВОВВЕДЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы инновационной активности и систем управления на предприятиях с инновационными проектами.

Ключевые слова: инновация, нововведение, система, предприятие, факторы

Doan Thi Phuong Nga,
Master's degree student of the Moscow
International Academy

FACTORS OF STIMULATING INNOVATION ACTIVITY AND INNOVATIONS IN THE ENTERPRISE

Abstract. The article deals with the issues of innovation activity and management systems at enterprises of innovative projects

Keywords: innovation, innovation, system, enterprise, factors

Вопрос управления и стимулирования инновационной активности и нововведений на промышленных предприятиях в настоящий момент является недостаточно изученной областью российского менеджмента и экономики. Несмотря на определенный экономический рост в последние годы, экономическая обстановка в стране остается достаточно напряженной [1, стр. 105].

Целый ряд трудностей у хозяйствующих субъектов России на современном этапе во многом объясняется достаточно слабой мотивированностью внедрения инноваций на промышленных предприятиях, отсутствием эффективной функционирующей системы управления инновационной деятельностью и практически полным отсутствием системного подхода к решению проблем развития промышленных предприятий со стороны государства. Это влечет за собой низкий уровень конкурентоспособности российской продукции и услуг, технологическую отсталость промышленности [2, стр. 44].

Кардинальное изменение ситуации на промышленных предприятиях, которое поспособствовало бы ускорению темпов их развития и доходности, возможно только на основе внедрения инноваций и модернизации всей инновационной деятельности в целом. Для этого необходимо формирование и мобилизация всех внутренних и внешних ресурсов развития на предприятиях, использование накопленного производственного, научно-технического и человеческого потенциала.

Основное значение в инновационной деятельности приходится на предприятие, представляющее собой источник инициативы инновационной деятельности, предъявляющее спрос на инновации, осуществляя их реализацию и установление

взаимосвязи с потребителями для лучшего изучения их потребностей.

Инновационная активность предприятий зависит от многих экономических факторов, которые условно можно разделить на две категории: внешние и внутренние [3, стр. 50].

К внешним факторам относятся неконтролируемые фирмой силы, которые оказывают непосредственное воздействие на ее внутренние процессы. Среди внешних факторов можно выделить такие как: спрос и предложение, возможность получения дополнительной прибыли от внедрения инноваций, уровень конкуренции, инновационный климат на федеральном и региональном уровнях.

Внутренние факторы, оказывающие воздействие на инновационную активность организации, можно условно разделить на два раздела.

Первый раздел включает в себя факторы, определяющие внутренние ресурсы предприятия, испытывающие на себе влияние внешних факторов, а именно: ресурсы трудовой деятельности; финансовые результаты деятельности предприятия; научно-технический потенциал; технологии и инновации.

Во второй блок входят факторы, предназначенные для формирования системы внутренних экономических отношений и способов их взаимодействия с факторами внешней среды. К ним относятся: форма собственности; организационная структура; отраслевая принадлежность, размер организации.

Главным фактором стимулирования инновационной активности является конкуренция сторонних организаций. Для определения степени ее влияния на инновационную активность требуется учитывать уровень интенсивности конкурентной борьбы. При умеренной конкуренции значительно повышается процесс внедрения новшеств, однако в процессе ее ускорения финансовые ресурсы организации истощаются, и инновационный процесс либо замедляется, либо прекращается вовсе. Фактором, способным привести в действие конкуренцию на современном уровне, является динамичная конкуренция на внутреннем рынке за счет его открытости [1, стр. 84].

Для победы в конкурентной борьбе фирмы должны уделять и применять на производстве достижения научно-технического прогресса, находить новые и совершенствовать старые рынки, всегда должен быть информирован об изменениях потребительских предпочтений и с максимальной отдачей воплощать их в произведенных продуктах. При этом инновационные издержки рассматриваются предпринимателями как неизбежные вложения в целях обеспечения «выживания в условиях динамичной конкуренции».

Возможность получения прибыли от инновационной деятельности, которая была бы выше, чем от других видов деятельности, представляет собой еще один фактор, способный стимулировать инновационную активность современных предприятий. Нынешний рынок все чаще определяет получение высокой прибыли за счет использования и внедрения инноваций. Появления нововведений определяется периодом экономического цикла. Пик инновационной волны приходится на фазу оживления экономики [2, стр. 50].

В периоды кризиса и депрессии инновационная активность резко снижается, что не вызывает необходимости в совершенствовании устаревшей техники, и нет

крупных инвестиций для изучения техники и технологий новых поколений. Тем не менее, структурный кризис, кризис перепроизводства и безработица создают такие условия, где прибыль возможно получить не иначе, как путем введения радикальных нововведений. Значительное воздействие на инновационные отношения, оказывает экономическая политика государства в инновационной сфере. Меры государственного воздействия на инновации можно разделить на прямые и косвенные [3, стр. 101].

Прямое стимулирование направляет свою деятельность на определенные исследовательские организации, на конкретный инновационный проект. Среди методов прямого воздействия используются традиционные государственные заказы, целевые субсидии и др. Косвенные методы предполагают, прежде всего, стимулирование инновационных процессов путем создания благоприятного климата для новаторской деятельности.

Решающую роль в этой связи играет политика либерализации налогового и амортизационных процессов, их законодательного регулирования и льготное кредитование.

Пути к повышению инновационной активности предприятий содержат в себе большое количество сложных проблем, например, таких как: недостаток инновационных ресурсов, малый спрос на инновации, низкий технологический уровень производства, тенденции монополизации экономики. Среди причин низкого спроса на инновационную продукцию и технологии можно назвать следующие: дешевое сырье и рабочая сила; недостаток собственных денежных средств; неразвитость рынка инновационного капитала; недостатки государственных программ льготного кредитования инновационных проектов [1, стр. 100].

Формированию ряда факторов инновационной активности может служить межфирменная интеграция, предполагающая объединение экономических субъектов на основе их взаимодействия, развития связей между ними в области НИОКР, также с ее помощью обеспечивается гарантированный спрос на инновацию. Она позволяет аккумулировать финансовые и производственные ресурсы, необходимые для осуществления инновационной деятельности. А также она способствует обмену знаниями и накопленным опытом, что повышает шансы создания инновационных технологий и продуктов. Так, сущность инновационной активности организации раскрывается не только посредством оценки методов и масштабов разработки, но и путем формирования соответствующей инновационной политики с учетом их влияния.

Список использованных источников

1. Егоршин, А.П. Основы менеджмента: Учебник для вузов / А.П. Егоршин. – Н.Новг.: НИМБ, 2018. – 320 с.
2. Ковалев, А.И., Привалов В.П. Анализ финансового состояния предприятия. – 4-е изд., исправл. и доп. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2017. – 208 с.
3. Ковалев, В.В., Волкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – М.: ПБОЮЛ Гриженко Е.М., 2018. – 424 с.

Доан Тхи Фьонг Нга,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»
Сподах Григорий Григорьевич,
канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ
ВО «Московская
международная академия»

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМИ ПРОЕКТАМИ В РОССИИ

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы инновационной активности и систем управления инновационными проектами на предприятиях.

Ключевые слова: инновация, нововведение, система, предприятие

Doan Thi Phuong Nga,
Master's degree student of the Moscow
International Academy
Grigory G. Spodakh,
Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and
marketing of the Moscow
International Academy

MANAGEMENT OF INNOVATIVE PROJECTS IN RUSSIA

Abstract. The article deals with the issues of innovation activity and management systems at enterprises of innovative projects

Keywords: innovation, innovation, system, enterprise

Главная задача управления инновационными проектами и нововведениями в России заключается в том, чтобы обеспечить высокий уровень конкурентоспособности, улучшить условия для инновационной деятельности и перевести экономику страны на новый уровень развития.

Инновационная инфраструктура включает в себя такие институты, как государственные органы власти (ведомства, министерства), научные и технологические фонды, коммерческие банки, технопарки, страховые фонды, научно-исследовательские учреждения и т.д. Государственная прямая поддержка инновационной деятельности включает льготное кредитование, субсидирование процентных ставок по кредитам, лизинг государственного оборудования, предоставление в пользование государственных площадей, финансирование научных разработок, государственные заказы.

Косвенные методы регулирования инновационной деятельности в России направлены на создание стимулов для реализации инновационных процессов, а также экономического климата, в котором инновационная деятельность имеет положительный результат.

К данной категории относят налоговые и таможенные льготы, предоставление государственных гарантий и другие меры. Таким образом, в данной работе исследуются три ключевых механизма государственной поддержки инновационной деятельности – финансирование, институциональная среда и нормативно-правовое регулирование.

Федеральная целевая программа «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России» (ФЦП ИР), реализуемая в рамках ГПРНТ, является значимым инструментом поддержки прикладных научных исследований и экспериментальных разработок. Осуществляется данная программа на условиях внебюджетного софинансирования. Поддерживаются проекты, имеющие конкретного потребителя результата, который принимает на себя обязательство полностью или частично обеспечить внебюджетное софинансирование работ, а также обеспечить дальнейшее практическое использование результатов работ (коммерциализацию).

Кроме того, финансирование научных исследований осуществляется в рамках Программ инновационного развития компаний с государственным участием, описывающей комплекс мероприятий, направленных на разработку и внедрение новых технологий, разработку, производство и вывод на рынок новых инновационных продуктов и услуг, а также проектов Национальной технологической инициативы.

Развитие инновационной деятельности стимулирует также нормативно-правовое регулирование. Принятие на нормативно-правовом уровне стандартных для всех высоких правил осуществления отдельных видов деятельности и требований к выпускаемой продукции стимулирует участников рынка развивать свою деятельность и свои товары, приводя их в соответствие с установленными требованиями. В рамках совершенствования системы управления результатами научной, научно-технической деятельности и их коммерциализации может быть предпринят ряд мероприятий, способствующих развитию сферы науки и технологий.

Совершенствование порядка предоставления государственных услуг по получению правовой охраны результатам интеллектуальной деятельности в части ускорения и упрощения делопроизводства по ним стимулирует участников рынка к более частому обращению за данными государственными услугами. В свою очередь, это подталкивает участников рынка к более интенсивной разработке результатов интеллектуальной деятельности.

Включение в законодательство специальных (упрощенных) условий исчисления налогов для участников рынка, создающих и внедряющих результаты интеллектуальной деятельности, стимулирует их к созданию и внедрению новых результатов интеллектуальной деятельности, служащих основанием для дальнейшего использования упрощенных условий исчисления налогов.

В российской инновационной системе представлены инструменты поддержки новых разработок на всех стадиях технологической готовности (Technology Readiness Levels, TRL). Так, Российский научный фонд (РНФ) ориентирован на финансирование и организационную поддержку фундаментальных научных исследований и поисковых научных исследований, подготовки научных

кадров, развитие научных коллективов, которые занимают лидирующие позиции в конкретной области науки .

Российский фонд фундаментальных исследований(РФФИ) проводит конкурсный отбор наилучших научных проектов из тех, которые были предоставлены учеными в инициативном порядке, и осуществляет последующее организационно-финансовое обеспечение проектов, которые поддерживаются фондом .

Фонд содействия инновациям – государственная некоммерческая организация, в задачи которой входит проведение государственной политики развития и поддержки в научно-технической сфере, создание и развитие инфраструктуры поддержки, привлечение внебюджетных инвестиций в сферу малого инновационного предпринимательства, финансовая, информационная и другая помощь.

Основная задача фонда «Сколково» – создание Эко-системы, формирование благоприятных условий для инновационного процесса: ученые, конструкторы, инженеры и бизнесмены совместно с участниками образовательных проектов будут работать над созданием конкурентоспособных наукоемких разработок мирового уровня в пяти приоритетных направлениях: энергоэффективность и энергосбережение, ядерные технологии, космические технологии и телекоммуникации, биомедицинские технологии, стратегические компьютерные технологии и программное обеспечение.

РОСНАНО осуществляет государственную политику по развитию nano-индустрии, являясь соинвестором в нанотехнологических проектах с высоким экономическим или социальным потенциалом. Основными его задачами являются обеспечение коммерциализации разработок nano-индустрии и регулирование инновационной деятельности в области nano-индустрии. Фонд «ВЭБ Инновации» учрежден Внешэкономбанком для осуществления инвестиций в высокотехнологичные проекты Фонда «Сколково». Основными стратегическими задачами Фонда также являются содействие развитию инновационных программ Правительства РФ, создание инфраструктуры инноваций, содействие привлечению в страну зарубежных передовых технологий, продвижение российских инноваций на мировой рынок.

На данный момент в Российской Федерации осуществлен весь спектр мер государственной поддержки. Существующие меры государственной поддержки могут условно быть разделены на следующие группы: создание условий для генерации инноваций (институциональные)и прямое финансирование расходов на научные исследования и разработки, а также развитие кадрового потенциала и нормативно-правовое регулирование. Формой проявления институциональных мер поддержки является функционирование Национальной инновационной системы, обеспечивающей возможность комфортного развития науки и технологий для различных организаций.

Вопрос управления и стимулирования инновационной активности и нововведений на промышленных предприятиях в настоящий момент является недостаточно изученной областью российского менеджмента и экономики. Несмотря на определенный экономический рост в последние годы, экономическая обстановка в стране остается достаточно напряженной.

Целый ряд трудностей у хозяйствующих субъектов России на современном этапе во многом объясняется достаточно слабой мотивированностью внедрения инноваций на промышленных предприятиях, отсутствием эффективной функционирующей системы управления инновационной деятельностью и практически полным отсутствием системного подхода к решению проблем развития промышленных предприятий со стороны государства. Это влечет за собой низкий уровень конкурентоспособности российской продукции и услуг, технологическую отсталость промышленности.

Кардинальное изменение ситуации на промышленных предприятиях, которое поспособствовало бы ускорению темпов их развития и доходности, возможно только на основе внедрения инноваций и модернизации всей инновационной деятельности в целом. Для этого необходимо формирование и мобилизация всех внутренних и внешних ресурсов развития на предприятиях, использование накопленного производственного, научно-технического и человеческого потенциала.

Основное значение в инновационной деятельности приходится на предприятие, представляющее собой источник инициативы инновационной деятельности, предъявляющее спрос на инновации, осуществляя их реализацию и установление взаимосвязи с потребителями для лучшего изучения их потребностей.

Инновационная активность предприятий зависит от многих экономических факторов, которые условно можно разделить на две категории: внешние и внутренние.

К внешним факторам относятся неконтролируемые фирмой силы, которые оказывают непосредственное воздействие на ее внутренние процессы. Среди внешних факторов можно выделить такие как: спрос и предложение, возможность получения дополнительной прибыли от внедрения инноваций, уровень конкуренции, инновационный климат на федеральном и региональном уровнях.

Внутренние факторы, оказывающие воздействие на инновационную активность организации, можно условно разделить на два раздела.

Первый раздел включает в себя факторы, определяющие внутренние ресурсы предприятия, испытывающие на себе влияние внешних факторов, а именно: ресурсы трудовой деятельности; финансовые результаты деятельности предприятия; научно-технический потенциал; технологии и инновации.

Во второй блок входят факторы, предназначенные для формирования системы внутренних экономических отношений и способов их взаимодействия с факторами внешней среды. К ним относятся: форма собственности; организационная структура; отраслевая принадлежность, размер организации.

Главным фактором стимулирования инновационной активности является конкуренция сторонних организаций. Для определения степени ее влияния на инновационную активность требуется учитывать уровень интенсивности конкурентной борьбы. При умеренной конкуренции значительно повышается процесс внедрения новшеств, однако в процессе ее ускорения финансовые ресурсы организации истощаются, и инновационный процесс либо замедляется, либо прекращается вовсе. Фактором, способным привести в действие конкуренцию, на

современном уровне, является динамичная конкуренция на внутреннем рынке за счет его открытости.

Для победы в конкурентной борьбе фирмы должны уделять и применять на производстве достижения научно-технического прогресса, находить новые и совершенствовать старые рынки, всегда должны быть информированы об изменениях потребительских предпочтений и с максимальной отдачей воплощать их в произведенных продуктах. При этом инновационные издержки рассматриваются предпринимателями как неизбежные вложения в целях обеспечения «выживания в условиях динамичной конкуренции».

Возможность получения прибыли от инновационной деятельности, которая была бы выше, чем от других видов деятельности, представляет собой еще один фактор, способный стимулировать инновационную активность современных предприятий. Нынешний рынок все чаще определяет получение высокой прибыли за счет использования и внедрения инноваций. Появление нововведений определяется периодом экономического цикла. Пик инновационной волны приходится на фазу оживления экономики.

В периоды кризиса и депрессии инновационная активность резко снижается, что не вызывает необходимости в совершенствовании устаревшей техники, и нет крупных инвестиций для изучения техники и технологий новых поколений. Тем не менее, структурный кризис, кризис перепроизводства и безработица создают такие условия, где прибыль возможно получить не иначе, как путем введения радикальных нововведений. Значительное воздействие на инновационные отношения, оказывает экономическая политика государства в инновационной сфере. Меры государственного воздействия на инновации можно разделить на прямые и косвенные.

Прямое стимулирование направляет свою деятельность на определенные исследовательские организации, на конкретный инновационный проект. Среди методов прямого воздействия используются традиционные государственные заказы, целевые субсидии и др. Косвенные методы предполагают, прежде всего, стимулирование инновационных процессов путем создания благоприятного климата для новаторской деятельности.

Решающую роль в этой связи играет политика либерализации налогового и амортизационных процессов, их законодательного регулирования и льготное кредитование.

Пути к повышению инновационной активности предприятий содержат в себе большое количество сложных проблем, например, таких как: недостаток инновационных ресурсов, малый спрос на инновации, низкий технологический уровень производства, тенденции монополизации экономики. Среди причин низкого спроса на инновационную продукцию и технологии можно назвать следующие: дешевое сырье и рабочая сила; недостаток собственных денежных средств; неразвитость рынка инновационного капитала; недостатки государственных программ льготного кредитования инновационных проектов.

Формированию ряда факторов инновационной активности может служить межфирменная интеграция, предполагающая объединение экономических субъ-

ектов на основе их взаимодействия, развития связей между ними в области НИ-ОКР, также с ее помощью обеспечивается гарантированный спрос на инновацию. Она позволяет аккумулировать финансовые и производственные ресурсы, необходимые для осуществления инновационной деятельности. А также она способствует обмену знаниями и накопленным опытом, что повышает шансы создания инновационных технологий и продуктов. Так, сущность инновационной активности организации раскрывается не только посредством оценки методов и масштабов разработки, но и путем формирования соответствующей инновационной политики с учетом их влияния.

Список использованных источников

1. Быкадеров В.А. Финансово-экономическое состояние предприятия: Практическое пособие. – М.: Приор, 2018. – 295 с.
2. Данилина М.В. Международный менеджмент / М.В. Данилина, К.Ю. Багратуни. – М.: Русайнс, 2019. – 224 с.
3. Егоршин А.П. Основы менеджмента: Учебник для вузов / А.П. Егоршин. – Н.Новг.: НИМБ, 2018. – 320 с.
4. Ким С.А. Теория управления: учебник / С.А. Ким. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 240 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
5. 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°, 2017. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452584>
6. 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 Магистрантов). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
7. Лапуста М. Риски в предпринимательской деятельности. – М.: ИН-ФРА-М, 2019. – 355 с.

Емельянов Александр Павлович,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

ПЛАН АНТИКРИЗИСНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ И РАЗРАБОТКА СЦЕНАРИЯ АНТИКРИЗИСНОЙ СТРАТЕГИИ

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы антикризисного управления предприятием, в частности, сценарии управления в условиях кризиса.

Ключевые слова: кризис, бизнес, стратегия, развитие

Alexander P. Emelyanov
Master's degree student of the Moscow
International Academy

ANTI-CRISIS ACTION PLAN AND REVISION OF THE ANTI-CRISIS STRATEGY SCENARIO

Abstract. The article deals with the issues of anti-crisis management of an enterprise, in particular, management scenarios in a crisis.

Keywords: crisis, business, strategy, development

Учитывая влияние внешних факторов, нестабильность экономической и рыночной ситуации, специфику отрасли, в которой осуществляет свою деятельность та или иная компания, а также внутренние организационные особенности деятельности, в процессе управления финансами наблюдается возникновение различных проблем [1, стр. 51].

Для определения основных проблем управления финансовыми ресурсами используется следующая классификация по их характерным признакам:

- по степени распространения: локальные и общие;
- по временному показателю: кратко- и долгосрочные;
- в зависимости от целей, в процессе достижения которых возникают проблемы: тактические и стратегические;
- по сфере возникновения: внутренние и внешние;
- по характеру проявления: принципиально новые и модифицированные;
- по степени влияния: допустимые, критические и кризисные;
- в зависимости от проявления: явные и скрытые;
- по степени предсказуемости: закономерные и случайные.

Ключевой проблематикой, затрагивающей сферу управления финансами в современных компаниях, является:

- дефицит финансовых ресурсов;
- низкое качество планирования и управления ресурсными потоками;
- отсутствие детализированного финансово-экономического плана компании;

- отсутствие организованной системы управления в кризисный период;
- непрофессиональный подход к управлению затратами и отсутствие системности в организации данного процесса.

Также к основным проблемам финансового управления относится отсутствие согласованного подхода в научной деятельности и экономических теориях, затрагивающих вопросы эффективности воплощения финансовых стратегий современного бизнеса.

Актуальным становится усовершенствование методик формирования по-настоящему действенных финансовых стратегий. Условиями для этого являются:

1. Повышение влияния мировых экономических проблем на бизнес;
2. Отсутствие систематизированных методов принятия решений в сфере финансового управления;
3. Отсутствие детальной проработки инструментов управления финансами в долгосрочной перспективе;
4. Низкая адаптация используемого управленческого инструментария в повседневной деятельности компаний;
5. Необходимость в выявлении наиболее важных показателей оценивания стоимости бизнеса;
6. Недостаточное количество исследований проблематики финансового управления в отечественном бизнесе;
7. Необходимость выявления всех факторов, оказывающих влияние на стоимость бизнеса;
8. Недостаточная проработка методов мониторинга процесса управления финансовыми ресурсами;
9. Необходимость в разработке комплексной и детализированной модели финансового управления;
10. Необходимость в определении алгоритма управления финансовыми ресурсами компании в условиях кризиса.

При выборе плана антикризисных мероприятий и сценария антикризисной стратегии имеет значение формат и масштабы деятельности, ценовая политика, маркетинговые программы, инвестиционный климат, кадровый потенциал, обеспеченность финансовыми активами. В сложной ситуации исправить положение дел помогает грамотный антикризисный менеджмент. В экономической науке выделяют несколько основных методов антикризисного управления:

1. Сокращение затрат. Кризис сопровождается финансовыми трудностями, поэтому компанию нужно перевести в режим жесткой экономии. Достичь снижения затрат можно за счет полного сокращения расходов, не связанных с основной деятельностью фирмы.
2. Создание оптимальной отчетности. Актуальная информация о текущем состоянии дел позволяет сформировать четкое представление проблемы. В основу управленческой отчетности нужно положить анализ движения денежных средств и показателей рентабельности.
3. Реорганизация внутренней структуры предприятия. Позволяет стабилизировать финансовое положение организации, диверсифицировать капитал, пре-

дотворить потери рыночной стоимости.

4. Увеличение поступления денежных средств. Проведение антикризисных мероприятий также требует определенных вложений. Задача – найти и задействовать приоритетные способы увеличения денежного потока.

5. Определение стратегии развития. Антикризисный менеджмент вырабатывает программу антикризисной стратегии, взаимосвязанной с внутренними и внешними факторами. Стратегия развития включает три ключевых этапа: всесторонняя диагностика, корректировка целей, выбор альтернативы.

Помимо названных методов антикризисного управления, применяют и другие способы, если этого требует ситуация. Предприятия испытывают неодинаковые трудности, сталкиваются с разными проблемами. Выбор метода также зависит от стадии кризиса.

Таблица 1

Альтернативные методы антикризисного управления [2, стр. 95]

Ситуация	Метод	Особенности метода
Недостаточный внутренний контроль, слабые мотивационные рычаги воздействия на персонал	Ручное управление	Централизация решений, ределегирование полномочий
Потеря стабильности на крупном и разветвленном предприятии	Сжатие во времени	Подача внутренней отчетности по декадам, неделям
Снижение финансово-хозяйственных показателей	Детализация	Подача подробной информации об управляемых объектах
Недостаточная обеспеченность финансовыми активами	Первый секвестр	Сокращение затрат по долгосрочным направлениям
Несение серьезного финансового ущерба	Корректировка планов	Внесение изменений в первоначальные планы развития фирмы
Системный финансовый кризис	Шоковая терапия	Снижение части расходов с повышением затрат с «быстрой» прибылью

«Экстремальным» считается метод ва-банк с максимальным привлечением кредитных средств. Несет большой риск, предоставление займов предприятию – вероятному банкроту происходит под высокие проценты. Прибегать к такому методу стоит в последнюю очередь [2, стр. 107].

Программа выхода из кризисной ситуации является сложным многоэтапным процессом, и не может не подчиняться определенным требованиям.

Грамотное антикризисное управление позволяет вывести предприятие из состояния упадка. Эффективные меры в некоторых ситуациях дают толчок к новым перспективным направлениям развития. Многое зависит от текущей кризисной ситуации и оперативности реагирования на проблему.

Работу по антикризисному управлению осуществляют менеджеры фирмы, сторонние эксперты и консультанты.

Из специалистов высшего уровня формируется команда, задачей которой является разработка оптимальных механизмов антикризисного управления и совместный поиск выхода из сложившейся ситуации. Основные направления, по которым работает команда:

- диагностика текущего состояния и оценка возможностей фирмы;
- подготовка плана действий для предотвращения банкротства;
- оценка степени воздействия кризиса на работу компании;
- изучение рисков, обусловивших начало кризисной ситуации;
- определение способов стабилизации положения предприятия;
- разработка стратегии выхода из упадочного состояния;
- реализация программы и механизмов антикризисного управления;
- проведение постоянного контроля предпринимаемых мероприятий;
- ликвидация неблагоприятных последствий кризиса.

Предпринимаемые меры по каждому предприятию могут отличаться в зависимости от стадии кризиса (степени угрозы). Антикризисный менеджмент происходит всегда в экстремальных условиях. Руководство компании вынуждено предпринимать срочные меры, и от скорости принятия и грамотности решений зависит будущее предприятия. Наиболее опасной ситуацией является угроза банкротства. На этой стадии часто имеет смысл приступить к процедуре ликвидации фирмы [3, стр. 122].

В мировой практике широко используются две базовых модели стратегических планов – американская и японская. Первая стратегия обеспечивает быстрое принятие управленческих решений, но встречает сопротивление со стороны исполнителей.

Российские компании чаще применяют японскую модель – параллельные мероприятия по устранению кризисных последствий, позитивное восприятие исполнителями, оптимизация под цели стратегического плана.

В менеджменте существует обширный перечень разнообразных стратегий, которые используются в системе антикризисного управления.

В некоторых ситуациях в системе антикризисного управления используют восстановительную стратегию (устранение слабых звеньев), модель активного приспособления (продвижение нового бренда/продукта) или консервативное поведение (диверсификация и обновление технологий производства) [1, стр. 120].

Работа команды экспертов в области антикризисного менеджмента завершается разработкой программы с соответствующим планом мероприятий, что охватывает несколько стадий:

- утверждение стратегии антикризисного управления на предприятии;
- доведение информации до всех сотрудников компании;
- выполнение подготовительных работ;
- высвобождение необходимых финансовых резервов;
- приведение процессов на соответствующий выбранной стратегии уровень;
- подведение итогов – оценка результатов реализации антикризисной стратегии.

Во время кризиса руководителю компании важно мотивировать всех сотрудников на достижение новой цели. Без кадрового потенциала проведение антикризисного управления финансами предприятия будет малоэффективным. Если руководители грамотно решают поставленные задачи, менеджеры и аналитики правильно составляют прогнозы, постоянно учитывают риски, то компания способна вообще избежать кризиса или быстро и безболезненно с ним справиться.

Список использованных источников

1. Сейфуллаева М.Э. Международный менеджмент: Учебное пособие / М.Э. Сейфуллаева. – М.: КноРус, 2018.– 288 с.
2. Костина Р.В. Финансовые стратегии компаний: учебник / Р.В. Костина, А.И. Уколов. – 2-е изд., стер. – Москва: Директ-Медиа, 2017. – 742 с.: ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=273660> (дата обращения: 17.03.2021). – Библиогр.: с. 733. – ISBN 978-5-4475-9319-3. – DOI 10.23681/273660. – Текст: электронный.
3. 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°, 2017. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452584>

Емельянов Александр Павлович,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Терехова-Пушная Диана Валериевна,
канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И РАЗРАБОТКА БИЗНЕС-СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы бизнес-управления предприятия, в частности, бизнес-стратегии в условиях кризиса.

Ключевые слова: кризис, бизнес, стратегия, развитие

Alexander P. Emelyanov,

Master's degree student of the Moscow
International Academy

Diana V. Terekhova-Pushnaya,

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

CRISIS MANAGEMENT AND DEVELOPMENT OF AN ORGANIZATION'S BUSINESS STRATEGY IN A CRISIS

Abstract. The article deals with the issues of business management of an enterprise, in particular, business strategy in a crisis.

Keywords: crisis, business, strategy, development

Антикризисное управление – это мероприятие, направленное на оздоровление финансового положения компании и вывод ее из кризисного состояния. В процессе антикризисного управления выполняется анализ существующих проблем, прогнозируются варианты развития событий, разрабатываются эффективные программы для нейтрализации кризисного влияния [1, стр. 21].

Главными целями антикризисного управления являются:

1. Предвидение и оценка неблагоприятных ситуаций и кризисных проявлений.
2. Предотвращение опасных факторов проявления неблагоприятных ситуаций.
3. Системное управление стадиями кризисных процессов в организации.
4. Обеспечение бесперебойного функционирования всех подразделений организации в условиях кризисной ситуации.
5. Минимизация негативного влияния кризисных последствий.
6. Разработка и реализация программы финансового оздоровления пред-

приятия.

7. Использование кризисных проявлений и последствий с выгодой для деятельности и развития компании.

Основной задачей антикризисного управления является создание прочного положения компании в неблагоприятных условиях и возможностей для ее дальнейшего развития.

Основными методами антикризисного управления, применяемыми в условиях современных бизнес-процессов, являются:

1. Мониторинг финансовых показателей компании, ее платежеспособности для возможности оперативного принятия решений, целью которых является поддержание нормального функционирования компании.

2. Создание специальной антикризисной инвестиционной программы, предполагающей поиск инвестиционных источников в условиях ограниченности собственных ресурсов.

3. Проведение реструктуризации компании по таким направлениям, как имущественный комплекс, организационная структура, собственный капитал, кредиторская и дебиторская задолженность.

4. Оптимизация планирования и прогнозирования финансовой сферы организации.

5. Осуществление операционного анализа в процессе разработки антикризисной политики с учетом всех основных финансовых показателей.

Для преодоления финансового кризиса в современных компаниях применяют следующие методы:

1. Сокращение расходов организации.

2. Реструктуризация кредиторской задолженности.

3. Реорганизация структуры компании.

4. Рефинансирование и поиск дополнительных источников финансирования организации.

5. Корректировка целей и стратегии развития.

6. Стимулирование сбыта.

Эффективное антикризисное управление основывается на следующих особенностях:

Чувствительность к временному фактору. Процесс развития кризисной ситуации имеет определенные последствия, которые могут быть необратимы. Именно поэтому антикризисная политика организации характеризуется быстрой, четкой и адекватной реакцией на любые предпосылки негативных явлений [2, стр. 101].

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

Специфичность выбираемых решений. При возникновении кризисной ситуации те решения, которые принимаются компанией в обычных условиях жизнедеятельности, становятся малоэффективными. Для решения нестандартных ситу-

аций принимаются нестандартные решения, а интересы собственников бизнеса отходят на второй план для возможности сохранения компании.

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

Приверженность системному подходу при принятии управленческих решений. Это означает четкое осознание главной цели антикризисного управления, как в ее качественной, так и количественной характеристике. Данный подход предполагает разработку последовательного плана действий, концентрацию всех необходимых ресурсов, а также постоянный мониторинг выполняемых действий и адаптацию программы под влиянием различных изменений [3, стр. 82].

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

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

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

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

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

5. Максимальное снижение последствий кризисных ситуаций. Эта задача решается путем фиксации положительных итогов преодоления спада и стабилизации выполненных изменений. При этом эффективность оценивается на основании сравнения рыночной стоимости компании до и после кризисной ситуации [1, стр. 60].

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

- защитная стратегия, предполагающая резкое сокращение расходов, закрытие и распродажу отдельных подразделений предприятия, сокращения и распродажа оборудования, увольнение персонала, сокращение рыночного сегмента, уменьшения объемов реализации и отпускных цен;

- «атакующая» стратегия предусматривает модернизацию оборудования, вне-

дрение эффективного маркетинга и новых технологий, повышение цен, поиск новых рынков сбыта продукции, разработка и реализация прогрессивной системы управления.

В зависимости от выбранной стратегии предприятие подбирает необходимый перечень внутренних санационных мероприятий, реализация которых происходит через использование внутренних резервов восстановления платежеспособности [2, стр. 105].

Поиск и использование внутренних резервов финансирования направлено на повышение платежеспособности и ликвидности предприятия. Этого можно достичь увеличением размеров входных денежных потоков (за счет увеличения выручки от реализации, продажи части основных фондов, рефинансирования дебиторской задолженности) и сокращение исходящих денежных потоков (за счет снижения затрат, которые относятся на себестоимость продукции или покрываются за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия) [3, стр. 51].

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

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

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

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

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

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

- устранение неплатежеспособности;
- восстановление финансовой устойчивости;

– обеспечение финансового равновесия в долгосрочном периоде.

Каждый из этих этапов достаточно емкий, но будут рассмотрены наиболее приспособленные приемы для сельскохозяйственных товаропроизводителей.

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

Совершенствование управления денежными потоками является одним из действенных мер предупреждения банкротства предприятий. Введение в практику обязательной формы финансовой отчетности, отчета о движении денежных средств, необходимо, поскольку только планирование, анализ и управление денежными потоками позволяет предприятию обеспечить себя ликвидными активами и избежать банкротства [1, стр. 71].

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

Суть антикризисного менеджмента – деятельность предприятия, которая превращает потребности покупателя в доходы предприятия. Только тогда, когда предприятие способно дать покупателю, рынку то, что ему необходимо, по доступной цене, в необходимом количестве и необходимого качества, в нужное время и в необходимом месте, появляются предпосылки для финансовой стабилизации предприятия.

Итак, стабильный доход, прочные финансы – это всегда результат удачного, тщательно просчитанного управления всей совокупности производственных и хозяйственных факторов, определяющих результаты деятельности предприятия.

Наше время – это время электронной обработки данных. Данные, которые традиционно подавались в бумажной форме и потребовали от работника при обработке внимания и выдержки, сегодня обрабатываются компьютерами почти мгновенно. На предприятии создается компьютерная информационная система, которая отвечает за сбор, обработку информации, ее своевременное предоставление руководителю, анализ и оценку в принятии управленческих решений. Информационные технологии используются на всех участках предприятия [2, стр. 82].

С помощью компьютерной техники автоматизируют самые разнообразные виды деятельности внутри предприятия: от разработки экономистами бизнес-плана до организации бухгалтерского учета и расчета заработной платы и осуществления экономического анализа, и принятия управленческих решений. Непосредственно на предприятии для осуществления автономных аналитических исследований, автоматического расчета показателей по введенным заранее данным удобно использовать электронные таблицы.

Диагностика банкротства должна распределяться в зависимости от инициаторов антикризисного процесса на следующие виды:

а) внутренняя диагностика банкротства – осуществляется по инициативе руководства предприятия или его владельца;

б) внешняя диагностика банкротства – инициаторами могут быть:

– кредиторы, основной целью проведения диагностики банкротства является определение целесообразного поведения в отношении предприятия-должника;

– инвесторы (потенциальные санаторы), основной целью проведения диа-

гностики банкротства является обоснование целесообразности участия в санации предприятия. Анализ отдельных аспектов кризисного развития предприятия осуществляется стандартными методами;

– предварительная оценка масштабов финансового кризиса.

Фундаментальная диагностика банкротства осуществляется путем оценки финансового состояния на основе комплексного анализа, с помощью таких методов, как: полный комплексный анализ финансовых коэффициентов, корреляционный анализ, SWOT-анализ, рейтинговые системы оценки финансового состояния и аналитические дискриминантные модели [3, стр. 107].

В процессе прогнозирования развития кризисного финансового состояния хозяйствующего субъекта учитываются факторы, дающие существенное негативное влияние на финансовое развитие и банкротство, генерирующие наибольшую угрозу хозяйствующему субъекту в будущем.

Список использованных источников

1. Портер М. Международная конкуренция: Пер с англ. / Под ред. Щетинина В.Д. – М.: Международные отношения, 2019. – 204 с.
2. Международный маркетинг-менеджмент. Курс лекций с пакетом учебно-методической поддержки. – М.: Феникс, 2016. – 277 с.
3. Ковалев А.И., Привалов В.П. Анализ финансового состояния предприятия. – 4-е изд., исправл. и доп. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2019. – 208 с.

Перов Роман Сергеевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Васильева Ирина Николаевна,
канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ
ВО «Московская международная академия»

РОССИЙСКАЯ ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ ОБОРОТНЫМИ АКТИВАМИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы управления оборотным капиталом на российских предприятиях, особенности применения анализа для отечественных организаций.

Ключевые слова: управление, капитал, оборачиваемость, оборотный капитал

Roman S. Perov,
Master's degree student of the Moscow
International Academy

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

RUSSIAN PRACTICE OF MANAGING CURRENT ASSETS OF ORGANIZATIONS

Abstract. The article deals with the issues of working capital management at Russian enterprises, the features of the application of analysis for domestic organizations

Keywords: management, capital, turnover, working capital

Эффективное управление оборотным капиталом – залог финансовой устойчивости компании в целом. Задача управления оборотными средствами состоит не только в том, чтобы свести к минимуму все риски, связанные с ведением бизнеса. Эффективное управление заключается в том, чтобы умело балансировать между рисками. Так, при снижении уровня текущих активов до минимума может возникнуть дефицит ресурсов и проблемы в обеспечении непрерывной работы. При этом ситуация с избыточным количеством оборотных средств ведет к «замораживанию» денег в текущих активах, что требует значительных финансовых затрат для поддержания этого уровня [1, стр. 90].

Рассмотрим на примере с какими расходами и рисками может столкнуться компания в связи с неоптимальным уровнем оборотных средств (таблица 1).

Таблица 1

С какими расходами и рисками может столкнуться компания в связи с неоптимальным уровнем оборотных средств

Недостаток оборотных средств – это:	Избыток оборотных средств – это:
Задержки в снабжении сырьем и материалами	Рост складских расходов на хранение излишков. При этом излишки могут испортиться или устареть
Снижение продаж из-за недостатка готовой продукции	Уменьшение реальной стоимости запасов и дебиторской задолженности за счет инфляции
Затраты на дополнительное финансирование	Замораживание денег, упущенная прибыль

Таким образом, оборотные средства должны быть оптимальны для успешной и бесперебойной работы компании.

Для поддержания оборотного капитала в достаточных для компании объемах используются как внутренние, так и внешние источники финансирования.

Внутренние источники финансирования – это собственные и приравненные к ним средства:

Уставной капитал. Особенно важен на этапе создания предприятия. Его величина должна быть достаточной, чтобы обеспечить становление бизнеса до начала договорных отношений.

Прибыль – постоянный источник роста масштабов бизнеса.

Прочие доходы от реализации непрофильных активов, неликвидов, различных отходов производства, устаревшего оборудования и т.д.

Внешние источники финансирования – это долговое и доленое финансирование:

Долевое финансирование для малых предприятий – это увеличение уставного капитала с привлечением инвесторов в долю.

Долговое финансирование – привлечение кредитов от банков и финансовых учреждений, а также заимствований от юридических лиц.

Оборотный капитал находится в постоянном циклическом движении и перетекает из денежной формы в товарную – такой вот круговорот средств в производстве.

Цикл оборота капитала

Круговое движение оборотного капитала – (Денежные средства – Сырье и материалы на складе – Незавершенное производство – Готовая продукция – Дебиторская задолженность – Денежные средства) – называется полным операционным циклом.

По определенным признакам операционный цикл можно разделить на:

1. Производственный – движение товарно-материальных ценностей.
2. Финансовый – движение денег.

Производственный цикл – период времени, который начинается с момента поступления на склад и заканчивается моментом отгрузки готовой продукции покупателю [2, стр. 55].

У компании возникает потребность в денежных средствах между периодами оплаты поставщиком кредиторской задолженности и моментом получения денежных средств от покупателей. Этот период называется финансовым циклом.

Начинается финансовый цикл с момента оплаты сырья поставщику и заканчивается моментом получения оплаты от покупателя. «Признак» финансового цикла – денежные средства.

Очевидно, чем меньше продолжительность финансового цикла, тем лучше для компании, а также меньший период времени занимает оборот денежных средств и тем чаще вы можете их использовать.

Длительность полного операционного цикла складывается как:

1. Финансовый цикл, увеличенный на сумму кредиторской задолженности.
2. Производственный цикл, увеличенный на сумму дебиторской задолженности.

Операционный цикл – период времени от закупки сырья до оплаты готовой продукции, т.е. полный цикл оборота сырья, товара и денег.

Наибольшую потребность в денежных средствах, компания испытывает, когда выдает авансы поставщикам и продает продукцию с отсрочкой оплаты. А наименьшая потребность будет тогда, когда компания получает отсрочку у поставщиков и предоплату у покупателей [3, стр. 77].

Сокращение как производственного, так и финансового цикла приводит к уменьшению длительности полного операционного цикла, что является положительным моментом.

Сокращение производственного цикла мы можем получить за счет:

- уменьшения периода оборота запасов сырья и материалов;
- уменьшения периода оборота незавершенного производства;
- уменьшения периода оборота готовой продукции.

Используя финансовые отчеты и специальную справочную литературу, можно рассчитать финансовые циклы компании.

Финансовый цикл = период оборота запасов + период оборота дебиторской задолженности – период оборота кредиторской задолженности.

Соотношение длительности производственного и финансового циклов – один из критериев эффективности использования оборотных средств.

Следовательно, чтобы сократить длительность операционного цикла, нужно оптимизировать длительность составляющих финансового цикла.

Итоговая цифра временного периода потребности в деньгах – это результат эффективного управления запасами, дебиторской задолженностью, денежными средствами.

От руководства компании потребуется принятие решений в следующих вопросах:

- каким должен быть минимально необходимый уровень запасов и как обеспечить их сохранность и рациональное использование;

- каким должен быть приемлемый уровень дебиторской задолженности;
- как сочетать внутренние и внешние источники финансирования.

Разработав комплексную систему технико-экономических и организационных мероприятий, можно добиться оптимальной длительности финансового цикла. Отслеживать ситуацию с оборотным капиталом поможет управленческий баланс. В оперативном режиме достаточно представлять информацию в разрезе «Активы-обязательства» в виде оборотных активов и краткосрочных обязательств [3, стр. 82].

Список использованных источников

1. Зельнер А. Введение в международный менеджмент. Институциональная перспектива. Учебник / Альбрехт Зельнер. – М.: Европейский Дом, 2017. – 257 с.
2. Нешитой А.С. Финансы: учебник / А.С. Нешитой. – 11-е изд., перераб. и доп. – М.: Дашков и К°, 2016. – 352 с.: табл., схем. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453031> (дата обращения: 03.03.2021). – ISBN 978-5-394-02443-6. – Текст: электронный.
3. Черкасова Т.Н. Международный финансовый менеджмент: Учебное пособие / Т.Н. Черкасова. – М.: Проспект, 2016. – 280 с.

Перов Роман Сергеевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Железнякова Елена Александровна,
канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ
ВО «Московская международная академия»

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБОРОТНЫМИ АКТИВАМИ И АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы управления оборотным капиталом на предприятиях, особенности применения анализа для управления оборотным капиталом.

Ключевые слова: управление, капитал, оборачиваемость, оборотный капитал

Roman S. Perov,
Master's degree student of the Moscow
International Academy

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

METHODS OF MANAGING CURRENT ASSETS AND ANALYZING THE EFFECTIVENESS OF THEIR USE

Abstract. The article deals with the issues of working capital management in enterprises, the features of the application of analysis for the management of working capital.

Keywords: management, capital, turnover, working capital

Управление оборотным капиталом – вопрос, который ежедневно решает каждый руководитель. Эффективно организованный процесс – это стабильные прибыли компании.

Методы управления оборотными активами предприятия можно разделить на 3 большие группы:

- организационно-распорядительные;
- социально-психологические;
- экономические.

Чаще всего на практике используется различное сочетание методов из перечисленных выше групп.

Виды экономических методов, используемых для управления оборотными активами:

- планирование;
- анализ;
- обеспечение;
- определение оптимальных цен.

Типы политики и методологические подходы к управлению разными видами оборотных активов организации могут быть разными. Экономические методы играют ведущую роль в управлении оборотными активами предприятия, поскольку они дают математические маркеры, точные цели, с которыми достаточно легко сравнивать полученные результаты [2, стр. 117].

Общие этапы работы по управлению оборотными активами предприятия:

- анализ остатков;
- анализ движения;
- определение оптимального уровня;
- прогнозирование и планирование;
- сравнение фактического результата с прогнозом.

Для управления оборотными активами предприятия применяют такие расчетные методы анализа, как:

- аналитический;
- расчет коэффициентов;
- прямой счет (нормирование на основе расчетных показателей величины запасов).

Большое значение при применении математических методов управления оборотными активами предприятия имеют статистические методы исследования, основанные на изучении динамики изменения остатков во времени под действием определенных факторов.

У производственных предприятий состав используемых оборотных активов наиболее объемен. Это связано со сложностью производственного цикла, на протяжении которого из сырья получается товар с совершенно иными параметрами. В этом его отличие, например, от товарного цикла торговых компаний или сферы услуг [2, стр. 99].

По оценкам специалистов в области финансового менеджмента, сумма экономии, которую можно получить при эффективном управлении оборотным капиталом, распределяется таким образом:

1. 50% – это управление товарно-материальными запасами;
2. 40% – управление запасами готовой продукции и дебиторской задолженностью;
3. 10% – управление самим технологическим циклом.

Движение оборотных средств в любой организации происходит в четыре последовательных этапа:

1. Приобретение товаров, т.е. запасов материальных оборотных средств за деньги.
2. Превращение запасов материальных оборотных средств в результате производственной деятельности в запасы готовой продукции.
3. Реализация запасов готовой продукции (продажа клиентам) и их преобра-

зование в дебиторскую задолженность.

4. Получение оплаты за товары от клиентов, т.е. преобразование дебиторской задолженности вновь в денежные средства.

От того, как быстро будут пройдены каждый из этих этапов, напрямую зависит объем свободных денежных средств компании.

Эффективность оборотного капитала оценивается с помощью коэффициентов, отражающих отношение оборотных средств к какому-либо из показателей финансового результата (выручке, прибыли, рентабельности и т.д.). Такой аналитический подход применим для стабильной ситуации на рынке и для долгосрочного планирования. Например, потребность в оборотных активах в таком случае может определяться как процент от объема продаж. Оптимальное или целевое значение устанавливается на основе анализа исторических данных (минимум за три последних периода), при этом данные корректируются с учетом прогноза улучшения или ухудшения конкурентной среды или иных специфических рисков компании [1, стр. 105].

Кроме того, для расчета плановой величины текущих активов используются коэффициенты оборачиваемости (отношение выручки к текущим активам). Так, чтобы посчитать потребность в текущих активах необходимо ожидаемую (плановую) выручку разделить на текущий показатель коэффициента оборачиваемости.

В периоды нестабильности или для краткосрочного планирования потребности в оборотных активах используется также метод прямого счета. Его суть в том, что длительность периода оборота (в днях) определенного актива умножается на показатель его дневной «нормы», в результате чего определяется минимальная потребность в данном виде оборотных средств. Самым сложным в применении данного метода является расчет дневной потребности. Ее определяют либо исходя из данных о затратах, например, на сырье, за определенный период, либо на основе информации об отгрузке товаров (для определения уровня дебиторской задолженности) [3, стр. 55].

Эффективность использования оборотных средств (или оборотного капитала) компании оценивается по данным бухгалтерского баланса и с использованием показателей

Таким образом, показатели эффективности оборотных активов дают возможность провести углубленный анализ эффективности использования оборотного капитала в компании.

Список использованных источников

1. Медведев А. Г. Международный менеджмент. Стратегические решения в многонациональных компаниях. Учебник / А.Г. Медведев. – М.: Высшая школа менеджмента, 2016. – 215 с.
2. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хе-доури; Пер. с англ. О.И. Медведь. – М.: Вильямс, 2016. – 672 с.
3. Уэбстер Гордон. Планирование и управление проектами для менеджеров: [пер. с англ.] / Гордон Уэбстер. – Москва: Дело и сервис, 2018. – 272 с.

Сигунова Юлия Романовна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Шумилов Анатолий Сергеевич,
ст. преп. доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО
«Московская
международная академия»

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АНАЛИЗА ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ

Аннотация. В статье рассматриваются методологические основы анализа финансовой устойчивости. Анализ финансового состояния предприятия является одним из этапов оценки бизнеса. Он служит основой понимания истинного положения предприятия и степени финансовых рисков.

Ключевые слова: финансы, риски, финансовая устойчивость, предприятие

Yulia R. Sigunova,
Master's degree student of the Moscow
International Academy

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

METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF FINANCIAL STABILITY ANALYSIS

Abstract. The article discusses the methodological foundations of the analysis of financial stability. The analysis of the financial condition of the enterprise is one of the stages of business assessment. It serves as the basis for understanding the true position of the enterprise and the degree of financial risks.

Keywords: finance, risks, financial stability, enterprise

Одним из эффективных методов выявления отрицательных моментов в деятельности организации является анализ финансовой устойчивости и финансовой стабильности. Следует подробно изучить финансовое положение предприятия и уже на основании реальной ситуации оценивать перспективы организации. Анализ финансового состояния предприятия является одним из этапов оценки бизнеса. Он служит основой понимания истинного положения предприятия и степени финансовых рисков.

Результаты финансового анализа влияют на:

- выбор методов оценки;
- прогнозирование доходов и расходов предприятия;

– на определение ставки дисконта, применяемой в методе дисконтированных денежных потоков;

– на величину мультипликатора, используемого в сравнительном подходе.

Оценщик в рамках процедуры анализа финансово-хозяйственной деятельности может пользоваться самыми разными источниками информации. Разумеется, основным источником является бухгалтерская отчетность предприятия.

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

Этапы оценки финансовой устойчивости и финансовой стабильности предприятия:

1. Анализ имущественного положения предприятия. Анализ имущественного положения позволяет сделать вывод о его качественном изменении, оценить структуру имущества предприятия и его источники.

2. Анализ финансовых результатов. На этом этапе оцениваются абсолютные и относительные показатели деятельности предприятия: прибыль, рентабельность (продаж, основной деятельности, совокупного капитала и т.д.) и многие другие.

3. Анализ финансового состояния. Заключительный этап позволяет выяснить, каково финансовое положение предприятия. Причем финансовое состояние организации можно оценивать с точки зрения краткосрочной и долгосрочной перспектив. По итогам анализа определяется тип финансовой ситуации на предприятии: абсолютная независимость, нормальная независимость, неустойчивое финансовое или кризисное финансовое состояние.

Анализ финансов предприятия необходим для определения положения субъекта коммерческой деятельности. При этом основной интерес представляют объемные и динамические показатели движения производства. Финансовое состояние может существенно влиять на производство.

Смысл этого действия – оценить и спрогнозировать будущее предприятия, используя при этом бухгалтерский учет и отчетность. Основные задачи, которые преследуются при этом:

1. Оценка финансового состояния коммерческой структуры.

2. Определение силы влияния факторов посредством выявления отклонений показателей.

3. Прогнозирование финансового состояния предприятия.

4. Подготовка и обоснование управленческих решений, которые позволяют улучшить фактическое положение коммерческой структуры.

Анализ финансовой стабильности 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. Особое 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.

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.

Каждый этап оценки финансовой устойчивости и стабильности деятельности предприятия требует не только умения рассчитывать большое количество показателей и коэффициентов, но и способности правильно их «читать». Только глубокое понимание смысла всех показателей и их связей позволит правильно интерпретировать результаты расчетов.

Финансовая устойчивость организации является одной из основных характе-

ристик финансовой деятельности организации. Финансовая устойчивость может определить, насколько конкурентоспособна организация, насколько хороша ее деловая репутация, и насколько она может гарантировать двухсторонние экономические интересы.

Финансовая устойчивость предприятия показывает окончательные результаты ее деятельности, отражающиеся в некоторой системе показателей, которые показывают этапы движения финансов организации. В.М. Радионова считает, что показателями интересуются несколько групп пользователей:

- управляющее звено организации, и как правило это финансовые менеджеры;
- собственники организации;
- инвесторы и кредиторы;
- покупатели и поставщики;
- государственные органы;
- работники организации и прочие.

Такой анализ может быть внутренним и внешним.

Внутренний анализ проводят сами организации. По мнению М.Н. Крейниной, цель внутреннего анализа «обеспечить планомерное поступление денежных средств и разместить собственные и заемные средства таким образом, чтобы создать условия для нормального функционирования предприятия, получения максимума прибыли и исключения риска его банкротства».

Для проведения внешнего анализа с использованием публичной отчетности привлекают: аудиторские организации, инвесторов, поставщиков ресурсов, контролирующие органы. Основная цель такого анализа – выявить направления для инвестирования капитала, для обеспечения минимальной прибыли при минимальном риске.

Роль оценки финансовой устойчивости организации состоит в том, что итоги данной оценки служат определенным индикатором финансовой ситуации на предприятии и дают возможность руководителю принимать верные управленческие решения для улучшения эффективности финансово-хозяйственной деятельности и оптимизации финансового состояния организации.

Таким образом, оценка финансовой устойчивости служит важнейшим элементом финансового анализа.

Информационной базой для оценки финансовой устойчивости организации служит годовая бухгалтерская отчетность, которая позволяет всесторонне оценить деятельность организации. Максимальный объем информации для оценки финансовой устойчивости несет в себе баланс, который позволяет оценить эффективность использования капитала предприятия, наличие в достаточном объеме для обеспечения финансово-хозяйственной деятельности, определить наличие и состав заемного капитала.

Помимо бухгалтерской отчетности для оценки финансовой устойчивости организации применяют статистические данные, управленческие отчеты, оперативные сведения, определенные данные учета, планово-нормативные данные. Кроме того, организация может получать необходимые сведения из материалов внутреннего и внешнего аудита, проверочные данные, полученные по результатам прове-

рок налоговых органов, данные по взаимодействию с кредитными организациями и прочие сведения.

Главнейшим показателем, который дает оценку финансовой устойчивости организации, служит обеспеченность оборотных активов собственными источниками финансирования.

Недостаток или излишек источников средств для обеспеченности запасов служит одним из показателей анализа финансовой устойчивости.

Чтобы определить тип финансовой устойчивости необходимо определить:

- источники формирования запасов;
- степень обеспеченности запасов источниками формирования;
- тип финансовой устойчивости.

С помощью сведений об обеспеченности запасов источниками формирования возможно определить тип финансовой устойчивости.

А. Д. Шеремет выделяет четыре типа финансовой устойчивости организации:

1. Абсолютная:

$$N_c > 0,$$

$$N_r > 0,$$

$$N_e > 0.$$

Абсолютная финансовая устойчивость свидетельствует о том, что организация имеет в необходимом объеме собственный оборотный капитал, который формирует запасы. Следовательно, у организации отсутствует зависимость от внешнего финансирования.

2. Нормальная:

$$N_c < 0,$$

$$N_r > 0,$$

$$N_e > 0.$$

Нормальный тип финансовой устойчивости говорит о том, что организация испытывает недостаток в собственном оборотном капитале. Следовательно, в качестве источника формирования запасов используются долгосрочные заемные средства.

3. Предкризисное финансовое состояние:

$$N_c < 0,$$

$$N_r < 0,$$

$$N_e > 0.$$

Данный тип финансовой устойчивости отражает недостаток всех источников долгосрочных, которые используются для формирования запасов, для перекрытия доли запасов привлекаются еще и краткосрочные заемные средства.

4. Кризисное финансовое состояние:

$$N_c < 0,$$

$$N_r < 0,$$

$$N_e < 0.$$

При данном типе финансовой устойчивости можно судить о недостаточности у организации всех нормальных источников для формирования запасов.

Помимо абсолютных показателей применяются также и относительные пока-

затели для оценки финансовой устойчивости.

В. М. Родионова выделяет следующие важные показатели для оценки финансовой устойчивости:

1. Коэффициент финансовой независимости «отражает часть собственного капитала в общем объеме источников финансирования, т. е. степень финансовой независимости организации» (оптимальное значение $0,7-0,8$).

2. Коэффициент финансовой зависимости показывает «степень финансовой зависимости организации от заемного капитала» (оптимальное значение $0,2-0,3$).

3. Коэффициент финансового левериджа показывает «активность организации по привлечению заемного капитала» (оптимальное значение ≤ 1).

4. Коэффициент финансирования отражает «соотношение собственного и заемного капитала, говорит о возможности в случае необходимости рассчитаться по обязательствам собственным имуществом» (оптимальное значение ≥ 1).

5. Коэффициент маневренности капитала отражает часть собственного капитала, вложенную в «мобильные активы» (оптимальное значение $0,3-0,5$).

6. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами показывает «какая часть оборотных активов сформирована за счет собственных источников. Характеризует уровень независимости текущей деятельности от заемного капитала» (оптимальное значение $\geq 0,1$).

7. Коэффициент иммобилизации собственного капитала отражает, «какая часть собственного капитала идет на формирование внеоборотных активов». При значении коэффициента выше единицы, можно говорить о том, что «внеоборотные активы частично финансируются за счет заемных источников, а оборотные только за счет заемных».

Таким образом, коэффициентный анализ финансовой устойчивости организации может дать возможность для определения уровня финансового риска, который находится в связи с источниками формирования капитала предприятия, а, следовательно, и уровень его финансовой надежности в предстоящем периоде.

Рассмотренные выше коэффициенты являются наиболее часто используемыми, с их помощью можно быстро и легко определить финансовое состояние предприятия, но они не могут дать точную картину финансового состояния предприятия. Нормативные значения каждого из вышеперечисленных коэффициентов для каждой отрасли варьируется. Для наиболее полного заключения о финансовом состоянии предприятия рекомендуется проводить еще анализ ликвидности, платежеспособности, рентабельности, анализ источников формирования капитала, анализ оборачиваемости капитала и т. д.

Значения коэффициентов финансовой устойчивости предприятий говорят об эффективном использовании и распределении финансовых ресурсов менеджерами предприятий. Подводя итог, можно сказать, что финансовое состояние предприятия является устойчивым в том случае, если оно имеет возможность собственными средствами покрывать свои обязательства, успешно продолжая свою деятельность. Постоянный контроль финансового состояния предприятия необходим для своевременного принятия управленческих решений для дальнейшего развития деятельности.

Список использованных источников

1. Ковалев А.И., Привалов В.П. Анализ финансового состояния предприятия. – 4-е изд., исправл. и доп. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2017. – 208 с.
2. Ковалев В.В. Введение в финансовый менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2017. – 768 с.
3. Ковалев В.В., Волкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – М.: ПБОЮЛ Гриженко Е.М., 2018. – 424 с.
4. Ковалев В.В. Финансовый анализ: Управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчётности. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 301 с.
5. Лапуста М. Риски в предпринимательской деятельности. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 355 с.

Фам Тхи Лиен,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

ОСОБЕННОСТИ ФИНАНСОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ПРИБЫЛИ В ОРГАНИЗАЦИИ И РЕЗЕРВЫ ЕЕ РОСТА

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы, связанные с планированием и прибылью предприятий, создание резервов роста прибыли.

Ключевые слова: финансы, предприятие, управление, оценка, финансовые результаты, прибыль

Pham Thi Lien,
Master's degree student of the Moscow
International Academy

FEATURES OF FINANCIAL PLANNING OF PROFIT IN THE ORGANIZATION AND RESERVES OF ITS GROWTH

Abstract. The article deals with issues related to the planning and profit of enterprises, the creation of reserves for profit growth.

Keywords: finance, enterprise, management, valuation, financial results, profit

В национальной экономике проблема определения резервов экономического роста хозяйствующих субъектов является одной из важнейших. Одним из инструментов решения данной задачи является финансовое планирование.

Помимо этого, процесс финансового планирования дает возможность оптимизировать экономические процессы предприятия, контролировать их эффективность, выявлять и оперативно использовать все виды резервов. Финансовый метод руководства позволяет предвидеть и выражать количественно последствия тех или иных управленческих решений, координировать бюджеты между собой, определять отклонения от плановых значений и осуществлять корректировку в случае необходимости [3, стр. 99].

Другими словами, финансовое планирование, как одна из функций управления, позволяет снизить степень неопределенности и риска финансово-хозяйственной деятельности и повысить ее эффективность посредством оптимизации деятельности предприятия в целях повышения эффективности и конкурентоспособности.

Финансовое планирование как процесс выстраивается на определенных принципах (рис. 1), и следование этим принципам способствует гармонизации решений различных функциональных задач, таких как изучение рынка, контрагентов и клиентов, вовлеченность руководства и специалистов предприятия в процесс финансового планирования, интеграции управленческих

и информационных технологий. Создание эффективной системы финансового планирования позволяет предприятию создать определенные конкурентные преимущества.

Финансовым планированием называют процесс анализа текущего финансового состояния хозяйствующего субъекта, приводящий к выработке решений по управлению финансовыми ресурсами, находящий свое отражение в финансовом плане. Недооценка процесса финансового планирования может привести к снижению эффективности предприятия и значительным финансовым потерям.



Рисунок 1 - Принципы финансового планирования в организации [1, стр. 88].

Основной целью финансового планирования на предприятии выступает достижение сбалансированности финансовых возможностей предприятия и намеченных им расходов. Исходя из данной цели, устанавливаются задачи финансового планирования

Грамотное и рациональное управление финансами предприятия, финансовое планирование и анализ позволяет предприятию своевременно отслеживать те или иные тенденции в своем развитии, достигать сбалансированности между источниками доходов и направлениями расходования средств, тем самым обеспечивая себе финансово устойчивое положение и ведение эффективной и успешной деятельности.

Для дальнейшего благоприятного функционирования любого предприятия необходимо увеличивать прибыль, изучить все факторы, влияющие на неё и соответственно в дальнейшем добиться повышения уровня рентабельности продукции. Повышению уровня рентабельности способствует увеличение массы прибыли, снижение себестоимости продукции, улучшение использования производственных фондов [2, стр. 108].

С экономической позиции значение снижения себестоимости для предприятия состоит в следующем:

- увеличение прибыли, оставшейся в распоряжении предприятия;
- появление больших возможностей материального стимулирования

работников и решение некоторых социальных проблем коллектива предприятия;

- улучшение финансового состояния предприятия и снижение степени риска банкротства;

- возможность снижения цен реализации на продукцию, которая позволяет повышать конкурентоспособность продукции и увеличить объём продаж.

Систематическое снижение себестоимости обеспечивает рост прибыли предприятия, а также повышает материальное положение работников.

Главным резервом снижения себестоимости продукции предприятия является сокращение материальных затрат. Сокращение затрат производства и снижение на этой основе себестоимости продукции является одним из главных условий роста прибыли предприятия, повышение рентабельности и эффективности его работы.

Процесс управления рентабельностью представляет собой целостную систему, включающую в себя определение целевых показателей и критериев эффективности и разработку разных моделей управления рентабельностью. Это сложный процесс, состоящий из большого количества этапов и заданий. Управление рентабельностью представляет собой достижение желаемой динамики значений показателей. При управлении рентабельностью необходимо анализировать структуру активов, источников финансирования, а также в процессе текущей хозяйственной деятельности необходимо постоянно искать возможные пути повышения эффективности деятельности предприятия и резервы роста рентабельности [1, стр. 77].

Управление рентабельностью призвано решать такие задания:

- оптимизация соотношения между уровнем сформированной прибыли и допустимым уровнем риска. С учётом отношения менеджеров к финансовым и хозяйственным рискам определяется их допустимый уровень и в итоге политика осуществления тех или иных видов деятельности или проведение хозяйственной операции. В процессе управления должен быть максимизированный соответствующий ему уровень прибыли;

- максимизация размера сформированной прибыли с ресурсным потенциалом предприятия, на основе оптимизации состава ресурсов предприятия и эффективного их использования;

- обеспечение высокого качества сформированной прибыли;

- формирование достаточного объёма финансовых ресурсов за счёт прибыли.

К основным путям роста рентабельности производства можно отнести – развитие наиболее прогрессивных отраслей, рациональное размещение предприятий, повышение удельного веса специализированного производства, применение современных методов организации производства и труда в соответствии с требованиями научно-технического прогресса, ускорение внедрения и освоения новой, более прогрессивной техники, повышение производительности труда, снижение себестоимости продукции, улучшение её качества, усиление режима экономии в расходовании материальных, трудовых и финансовых ресурсов и повышение материальной заинтересованности работников в результатах своего рода (рис. 2).

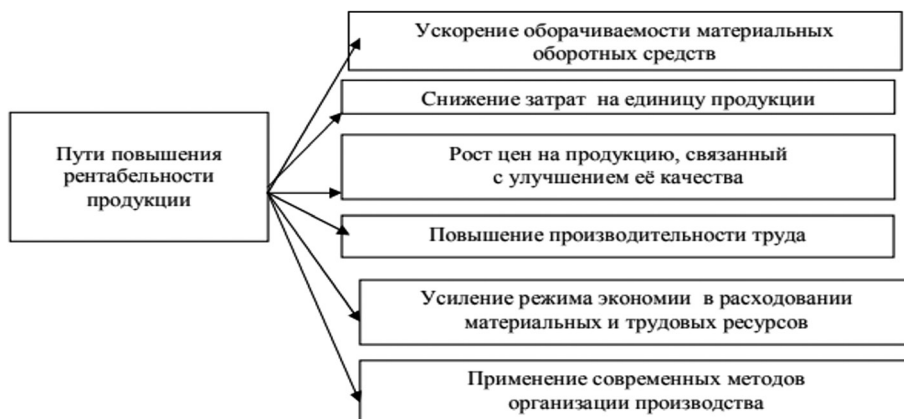


Рисунок 2 - Пути повышения рентабельности продукции [1, стр. 95].

Основными путями повышения рентабельности продукции, по мнению Селезнёвой Н. Н., являются [2, стр. 80]:

- снижение затрат на единицу или на 1 руб. продукции;
- улучшение использования производственных ресурсов, формирующих себестоимость (снижение фондоемкости, материалоемкости, зарплатоемкости, амортизациоёмкости продукции или повышение обратных им показателей фондоотдачи, материалоотдачи и т. д.);
- рост объёма производства;
- рост цен на продукцию, сопровождаемый улучшением её качества.

Рентабельность использования финансовых ресурсов может быть увеличена, если предприятие достигает того объёма прибыли, но уменьшает при этом сумму средств, вложенную в оборотные и основные средства.

Рентабельность продукции, достигнутая предприятиями в базовом периоде, должна быть скорректирована с учётом условий ценообразования планового периода. Можно определять резервы предприятия, которые не были им использованы в базовом периоде для роста прибыли. Резервы предприятия можно определять за счёт:

- структурных нарушений в ассортименте продукции, которая изготавливается и реализуется к выпуску наиболее рентабельной продукции;
- ликвидации непродуктивных затрат, относящихся к себестоимости продукции;
- ликвидация фактов поставки продукции покупателям с отклонением от технических и качественных параметров, ведущих к снижению оптовых цен на эти изделия, а именно прибыли реализации.

Одним из резервов роста прибыли является увеличение объёма реализации продукции. Между объёмом реализации и прибылью есть определённая зависимость: чем больше реализуется продукции, тем больше является сумма прибыли, а невыполнение плана по реализации продукции уменьшает прибыль.

При подсчёте резервов увеличения прибыли за счёт роста объёма реализации используют результаты анализа выпуска и реализации продукции [3, стр. 47].

Резервы увеличения сумм рентабельности и прибыли связаны с направлениями хозяйствования предприятия. Для руководителя предприятия, важным моментом является значение масштабов действия, форм контроля и использование наиболее существенных внешних и внутренних факторов эффективности на разных уровнях управления деятельностью предприятия. Далее необходимо обобщить все выявленные резервы роста прибыли по каждому виду товарной продукции и по предприятию в целом.

Рентабельность как показатель даёт представление о прибыльности или убыточности предприятия в сравнении с другими отдельными величинами, которые влияют на производство и деятельность предприятия в целом. Для увеличения рентабельности необходимо увеличивать объёмы производства и уменьшить себестоимость продукции, расширять ассортимент, повышать качество продукции, внедрять меры по повышению продуктивности труда своих работников, целесообразно размещать полученную ранее прибыль, а также с максимальной отдачей использовать потенциал, находящийся в распоряжении предприятия. Необходимо минимизировать все расходные статьи, а именно: наладить систему сбыта; уменьшить транспортные расходы [3, стр. 102].

Снижение себестоимости продукции является самым важным фактором роста прибыли. При снижении себестоимости продукции происходит экономия трудовых, материальных и финансовых ресурсов, которыми распоряжается предприятие.

Список использованных источников

1. Толкачева Н.А. Краткосрочная и долгосрочная финансовая политика: учебное пособие / Н.А. Толкачева. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 231 с.: ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452809> (дата обращения: 08.05.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-8874-8. – DOI 10.23681/452809. – Текст: электронный.
2. Ковалев В.В., Волкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – М.: ПБОЮЛ Гриженко Е.М., 2018. – 424 с.
3. Любушин Н.П., Лещёва В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учебное пособие для вузов / Под ред. проф. Н.П. Любушина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. – 471 с.

Фам Тхи Лиен,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»
Шумилов Анатолий Сергеевич,
ст. преп., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы, связанные с финансовыми результатами предприятий, их оценки.

Ключевые слова: финансы, предприятие, управление, оценка, финансовые результаты

Pham Thi Lien,
Master's degree student of the Moscow
International Academy
Anatoly S. Shumilov,
Ph. D. in Economics, Sassociate Professor of Economics, management and
marketing of the Moscow
International Academy

METHODOLOGY FOR ASSESSING THE FINANCIAL RESULTS OF THE ENTERPRISE

Abstract. The article deals with issues related to the financial results of enterprises, their evaluation.

Keywords: finance, enterprise, management, evaluation, financial results

Методологической основой анализа финансовых результатов является принятая для всех предприятий, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, модель их формирования и использования.

Основными задачами анализа финансовых результатов является:

- анализ и оценка уровня и динамики показателей прибыли;
- факторный анализ прибыли от продажи продукции (работ, услуг);
- анализ финансовых результатов от прочей деятельности;
- анализ и оценка использования чистой прибыли;
- анализ взаимосвязи затрат, объема производства (продаж) и прибыли;
- выявление резервов увеличения суммы прибыли и рентабельности [1, стр. 82].

Прибыль – одна из главных категорий системы экономики и главный показатель рентабельности предприятия.

Стоит обратить внимание на то, куда уходит прибыль предприятия:

- на обновление основного капитала;
- на обновление оборотного капитала;
- фондовые инвестиции;
- страховые средства.

Прибыль принято классифицировать по источникам получения.

Прибыль от финансовых операций:

- от долевого участия;
- от сдачи в аренду;
- от акций, облигаций, депозитов;
- от валютных операций.

Прибыль от продаж:

- от продаж основного товара;
- от продажи прочей продукции (товарно-материальных ценностей либо основных средств и активов).

По направлению исследования выделяют 2 способа анализа прибыли:

Анализ формирования прибыли. Исследуются все направления деятельности фирмы, в том числе учитываются инвестиции. Такой метод анализа позволяет получить информацию о возможных резервах компании.

Анализ расходования прибыли. Этот метод позволяет получить информацию о капитализации доходов, инвестициях в развитие, а также спрогнозировать будущее предприятия [1, стр. 87].

В зависимости от организации, которая проводит исследование:

Внутренний анализ. Проводится самой компанией. Плюсы: не нужно разглашать корпоративные тайны. Минусы: часто не удается избавиться от субъективного мнения, которое мешает трезвой оценке.

Внешний анализ. Проводится сторонней фирмой, банком, налоговой службой. Плюсы: объективная оценка прибыли. Минусы: нередко для этого нужно раскрыть все свои секреты, показать свою истинную рентабельность.

По масштабам выделяют:

- анализ всего предприятия;
- анализ конкретного отдела;
- анализ определенного товара.

По временным затратам и периодичности выделяют:

Предварительный анализ. Он используется для составления планов.

Оперативный. Применяется для оценки ситуации в настоящее время.

Глубокий. Отличается от предыдущего варианта детальностью проработки.

Систематический. Проводится регулярно, его задача – контроль рентабельности фирмы.

Цель анализа прибыли заключается в выявлении механизмов, которые формируют прибыль и меняют ее в большую или меньшую сторону. Это дает понимание

того, где находятся резервы и как можно повысить рентабельность фирмы.

Для достижения этих целей необходимо выполнить ряд задач:

1. Оценить, насколько деятельность фирмы и результаты ее работы соответствует заявленному ранее плану и стратегии.
2. Необходимо изучить структуру прибыли, ее состав, а также долю каждого сегмента.
3. Особое внимание необходимо уделить факторам, которые влияют на получение прибыли и ее источники. При этом нужно учитывать даже самые незначительные обстоятельства. Анализ должны подвергаться не только количественные, но и качественные параметры прибыли.
4. Оценить то, как распределяется прибыль, по каким отраслям и в каких пропорциях.
5. Провести оценку резервов, которые могут повлиять на прибыль в настоящее время или в будущем.

Крайне важно четко соблюдать некоторые рекомендации при анализе прибыли. Необходимо всегда учитывать не только данный отчетный период, его необходимо соотносить с предыдущими отчетами. Нужно учитывать окупаемость активов и капитала. То есть надо рассчитывать, как вложение части прибыли подействовало на доходы и расходы. Влияние факторов второго порядка. При анализе экономист должен учитывать не только факторы, которые влияют на прибыль, но также обстоятельства, воздействующие на эти факторы. Нужно анализировать не только те действия, которые можно совершить для увеличения прибыли, но также оценить, насколько они выполнимы, как согласуются с реалиями бизнеса, какие ресурсы для этого потребуются, что может помешать реализации планов [2, стр. 117]. На основе полученных данных разрабатывается план действий, с помощью которого планируется увеличение прибыли предприятия.

Важно отметить следующее: что на процесс формирования прибыли предприятия влияют не только его доходы, но и расходы, в том числе себестоимость производства продукции, себестоимость реализации продукции, а также размер налоговых исчислений, установленных налогово-фискальной политикой государства.

Также, на процесс формирования политики управления прибылью и рентабельностью предприятия влияют условия внутренней и внешней среды. Так, для многих организаций российской экономики является важным организация эффективной системы управления бизнес-процессами, от чего зависит производительность труда, размер себестоимости продукции и в целом, размер любых других коммерческих расходов фирмы.

Если анализировать факторы влияния внешней среды на процесс формирования прибыли и рентабельности предприятия, то важно отметить, что на сегодняшний день, в экономике России прослеживается период стагфляции, который включает в себя рост цен (инфляцию) и снижение темпов экономического роста [2, стр. 94].

Кроме того, среди негативно влияющих факторов внешней среды отмечают текущую ситуацию с уровнем жизни населения, что в свою очередь приводит к

замедлению темпов роста личного потребления, что негативно сказывается на развитие предприятий любой отрасли экономики.

Исходя из такой ситуации и анализа экономической конъюнктуры рынков Российской Федерации, стоит отметить, что для любого предприятия нашей страны важным является разработка механизмов, направленных на совершенствование политики управления прибылью и рентабельностью организации, в том числе, за счет совершенствования принципов и аспектов хозяйственной деятельности [3, стр. 55]. К основным направлениям по решению проблем политики управления прибылью и рентабельностью на предприятии, можно отнести следующие мероприятия:

- усовершенствование оборудования и производственного процесса, с целью предотвращения низкого уровня рентабельности производства, связанного с высокой степенью износа основных фондов,
- увеличение объема производства, необходимое для снижения постоянных затрат по отношению к единице продукции,
- производство новой продукции с использованием научно-технологических и инновационных разработок,
- увеличение доли автоматизации в производстве и управлении им,
- снижение себестоимости продукции,
- совершенствование деятельности предприятия, направленной на продвижение продукции и увеличение объема сбыта, путем использования наиболее эффективных маркетинговых мероприятий,
- повышение производительности труда, путём систематического обучения персонала для поддержания высокого уровня их квалификации,
- усовершенствование системы расчетов с покупателями для снижения размера дебиторской задолженности.

В соответствии с данными направлениями менеджеры организаций с учетом специфики деятельности бизнеса должны определить эффективные методы управления доходами и расходами с целью увеличения показателей прибыльности и рентабельности, что в конечном итоге скажется на повышении финансовой устойчивости бизнеса [3, стр. 82].

Таким образом, можно сделать следующие заключения:

- руководство предприятия экономики России может использовать, как радикальные, так и коррекционные механизмы совершенствования своей хозяйственной деятельности, что косвенным и прямым способом влияет на размер положительного финансового результата компании,
- важнейшей задачей руководства предприятия при совершенствовании своей политики управления прибылью и рентабельностью будет проведение стратегического и финансового анализа, в том числе факторов внешней среды, которые негативным образом сказываются на устойчивости организации,
- благодаря тщательному и внимательному анализу эффективности деятельности предприятия, можно определить основные риски и угрозы, создающие опасности для достижения бизнесом положительного финансового результата.

Список использованных источников

1. Костина Р.В. Финансовые стратегии компаний: учебник / Р.В. Костина, А.И. Уколов. – 2-е изд., стер. – Москва: Директ-Медиа, 2017. – 742 с.: ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=273660> (дата обращения: 07.05.2021). – Библиогр.: с. 733. – ISBN 978-5-4475-9319-3. – DOI 10.23681/273660. – Текст: электронный.
2. Данилина М.В. Международный менеджмент / М.В. Данилина, К.Ю. Багратуни. – М.: Русайнс, 2019. – 224 с.
3. Ковалев В.В., Волкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – М.: ПБОЮЛ Гриженко Е.М., 2018. – 424 с.

Цыпкина Юлия Сергеевна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Агарков Анатолий Павлович,
докт. экон. н., профессор кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

Аннотация. В статье рассмотрены основные аспекты инвестиционной деятельности организации на современном этапе развития.

Ключевые слова: инвестиции, развитие, конкурентоспособность

Yulia S. Tsyapkina,
Master's degree student of the Moscow
International Academy

Anatoly P. Agarkov,
Doctor of Economics, Professor of Economics, management and marketing of the
Moscow International Academy

REGULATION OF INVESTMENT ACTIVITY AS A FACTOR OF INCREASING THE COMPETITIVENESS OF THE RUSSIAN ECONOMY

Abstract. The article considers the main aspects of the organization's investment activity at the present stage of development.

Keywords: investment, development, competitiveness

За последние шесть лет были достигнуты значительные успехи в формировании конкурентоспособных отраслей, в том числе за счет внедрения новых технологий и цифровизации, что обернулось полуторакратным увеличением несырьевого экспорта.

В отношении приоритетов инвестиционной деятельности отмечены:

- необходимость инвестирования капитала в сферы «зеленой экономики», включая развитие рынка газомоторного топлива, расширения сети заправок и топливных систем, использующих сжиженный природный газ;
- создание Правительством РФ комфортных условий для активизации частных инвестиций в технологические стартапы, развития цифровой экономики, электронной среды ведения и сопровождения бизнеса [1].

Одной из методик, применяемых для оценки конкурентоспособности национальной экономики, является ежегодно публикуемый отчет Всемирного экономи-

ческого форума (World Economic Forum), содержащий характеристику позиций разных стран по показателю – Индекс глобальной конкурентоспособности, который составляется на основе сбора и/или расчета 113 переменных, позволяющих ранжировать национальные экономики мира. Данный показатель основан на группировке всех учитываемых факторов в 12 контрольных показателей, формирующих конкурентоспособность каждой национальной экономики.

Несмотря на положительную динамику показателя применительно к России, эксперты WEF указывают на то, что ограничительными факторами для российской экономики при наличии таких конкурентных преимуществ, как высокий образовательный уровень населения и положительные сдвиги в системе государственного регулирования корпоративного сектора, являются: низкая эффективность государственного аппарата, неразвитость финансового сегмента в экономике, низкая эффективность инвестиционной деятельности [3]. Данные по динамике указаны на рисунке 1.

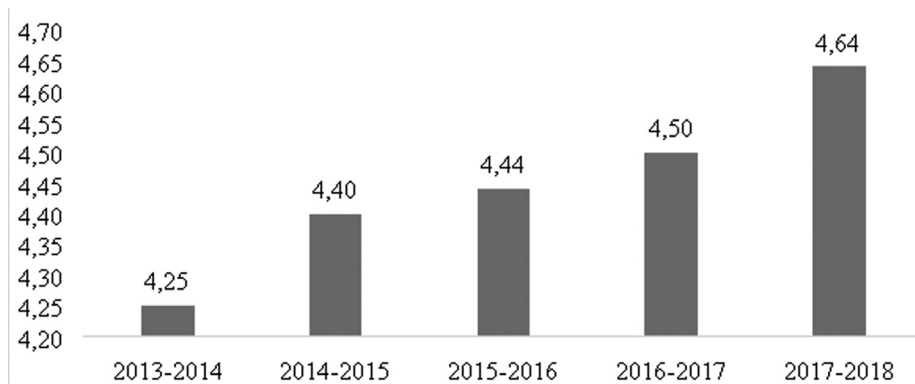


Рисунок 1 - Динамика индекса глобальной конкурентоспособности России в 2013–2018 гг. (по версии WEF) [5, стр. 89].

По данным на 15 апреля 2019 г. по версии WEF, Россия находится на 38-м месте из 137 стран мира по уровню конкурентоспособности экономики (первые три места принадлежат Швейцарии, США и Сингапуру) [3].

В настоящее время, в результате политики огосударствления экономики, предприятия и организации, контролируемые государством по данным ФАС производят до 70 % всего ВВП страны (против 35 % в 2005 г.). В том числе на долю бюджетных предприятий приходится 37 % ВВП, еще до 20 % составляют крупнейшие корпорации и банки, контролируемые государством. Кроме того, в качестве методов управления инвестиционным процессом в экономике государство использует такие инструменты как, например, налоговая система, регулирование финансовой деятельности. Государство все шире использует государственно-частное партнерство. Таким образом, общее воздействие государства на социально-экономическое развитие без преувеличения может быть оценено в 80 % [2].

В то же время методы воздействия государства остаются мягкими, либераль-

ными, оно не имеет единого стратегического плана. В результате несогласованные действия его же собственных структур приводят к существенным потерям: так, по мнению современных исследователей, в 2013–2016 гг. стагнация и рецессия в России во многом имели место, потому что государство, которое контролировало половину всех инвестиций в основной капитал и три четверти вложений в человеческий капитал, сократило эти инвестиции более чем на 25 % [3].

В сложившихся условиях экономики России необходимо сделать выбор в отношении наиболее предпочтительной модели управления и регулирования инвестиционной деятельностью. К традиционным моделям можно отнести:

- немецкую;
- французскую;
- кластерный подход (мягкого или жесткого типа).

Поскольку в России немецкая, французская и жесткая кластерная типы политики управления инвестиционной деятельностью в настоящее время малоприменимы, то следует сделать ставку на мягкий вариант кластерной инвестиционной политики.

Основным источником инвестиций для таких экономик должны стать национальные резервы финансовых и материальных ресурсов. В случае с Китаем и Россией ограничительным фактором также служит антипропаганда существующих политических режимов этих стран в средствах массовой информации в странах ОЭСР и тесно связанных с ними международных финансовых организациях (МВФ, МБРР и другие) [3].

При этом при формулировании и разработке собственной кластерно-инвестиционной политики экономически крупным странам необходимо на первом этапе провести анализ:

- имеющихся конкурентных преимуществ внутренних производственных комплексов на мировых рынках;
- уровня фактического и требуемого внутреннего потребления в стране;
- материальной, кадровой и научной базы для технологизации каждого создаваемого экономического кластера.

Анализ внутренних конкурентных преимуществ (инкорпорированных в национальную экономику) заключается в оценке уровня затрат, сопутствующих производству каждого вида продукции, по сравнению с производствами, налаженными на территории других стран. При этом, например, в отношении производства отдельных видов сельхозпродукции важную роль играют природно-климатические условия, которые объективно создают направление специализации на производстве тех или иных видов продовольствия. К числу факторов формирования кластерной специализации страны можно также отнести: наличие земель, пригодных для ведения профильного вида деятельности; территориальная удаленность друг от друга материальных источников функционирования целевого экономического кластера и сравнение данных параметров с другими странами: действительными или потенциальными конкурентами по обозначенному продукту [1].

Одним из активных субъектов инвестиционной деятельности в сфере прямых инвестиций в России является Российский фонд прямых инвестиций, функцио-

нирующий в форме инвестиционного фонда с 2011 г. Данный фонд был инициирован Президентом и Председателем Правительства РФ и в настоящее время при стартовом капитале в 100 млрд руб. является инвестором по более чем 70 проектам на общую сумму более 1,5 трлн руб. (прежде всего за счет средств партнеров). Совокупная выручка портфельных компаний РФПИ составляет 5 % ВВП страны [2].

Ориентируясь прежде всего на формирование положительного сальдо денежных и финансовых потоков и получение прибыли от реализации проектов, РФПИ показывает, что в сфере прямых инвестиций финансово привлекательными являются самые разнообразные области деятельности, включая:

- улучшение качества жизни;
- развитие инфраструктуры;
- импортозамещение и экспортный потенциал;
- развитие регионов;
- повышение эффективности;
- технологическое развитие.

Таким образом, управление и регулирование инвестиционной деятельности в современной России, обеспечивающее создание и поддержание условий конкурентоспособной экономики должно ориентироваться на глубокий анализ факторов инициации инвестиционной деятельности и четкой политики государства в данном направлении.

Список использованных источников

1. 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.
2. Живаева Т.В. Контроллинг: учебное пособие / Т.В. Живаева, Т.В. Игнатова; Сибирский Федеральный университет. – Красноярск: СФУ.
3. Конкурентные преимущества: понятие и основные виды – <http://powerbranding.ru/biznes-analiz/bcg>

Цыпкина Юлия Сергеевна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Ярошук Анатолий Борисович,
докт. экон. н., профессор., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

ИНВЕСТИРОВАНИЕ И СТРАТЕГИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассмотрены основные понятия процесса инвестирования и разработки инвестиционной политики.

Ключевые слова: инвестиции, развитие, политика

Yulia S. Tsyapkina,
Master's degree student of the Moscow
International Academy

Anatoly B. Yaroshchuk,
Doctor of Economics, Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

INVESTMENT AND STRATEGY OF THE ORGANIZATION'S INVESTMENT POLICY

Abstract. The article discusses the basic concepts of the investment process and the development of investment policy

Keywords: investment, development, policy

Процесс инвестирования всегда сопровождается риском. Инвестиции в бизнес в этом смысле не являются исключением. Как и в любой другой деятельности, у таких вложений есть свои преимущества и недостатки.

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

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

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

3. Возможность стать инвестором при наличии небольшого капитала. На первоначальном этапе не обязательно вкладывать огромные денежные суммы. Достаточно приобрести небольшую часть компании. В случае успешности инвестиций впоследствии можно покупать доли, принадлежащие другим лицам [1].

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

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

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

Доход при таких вложениях в долгосрочном периоде ничем не ограничен. При правильном ведении бизнеса и достижением компанией лидирующих позиций есть все шансы достичь ежемесячной прибыли на уровне, значительно превышающем 100%. Со временем, чем лучше развивается компания, в которую вложены средства, тем выше будет уровень дохода инвестора [2].

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

1. Инвестиции в бизнес сопровождаются высоким риском потери средств. При неправильном подходе к вложению можно лишиться не только части, но и всего инвестированного капитала [2].

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

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

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

5. Если использовать вариант активного инвестирования, понадобятся определенные знания и опыт. В этом случае у инвестора будет возможность максимизировать возможный доход [3].

6. Отдача от инвестиций в бизнес зачастую нестабильна. Прибыль в различные периоды времени может сильно отличаться, изменяясь под влиянием огромного количества факторов. При абсолютно одинаковых начальных условиях различные фирмы могут принести инвестору разный доход. Вкладывая деньги в бизнес, приходится постоянно изучать рынок и подстраиваться под него. Только так можно получить наибольшую прибыль.

7. Нередко требуются дополнительные взносы денежных средств. Если не

инвестировать в бизнес дополнительные деньги в определенный момент, можно получить значительное снижение доходности предыдущих вложений.

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

Таким образом, инвестиционная деятельность имеет свои преимущества и недостатки. Важно помнить о них и учитывать в процессе вложений. На развитие бизнеса оказывает влияние огромное количество факторов. Прежде всего, психология, а также технология предпринимательства. Правильно организованная деятельность оказывает непосредственное влияние на успешное начало и дальнейшее развитие бизнеса. Статистические данные подтверждают, что около 90% проектов становится убыточными уже в первые два года своего существования. При этом далеко не всегда причина кроется в высокой конкуренции. Чаще всего банкротство связывают с отсутствием четкого плана, а также концепции развития [2].

Инвестиционная политика заключается в создании долгосрочных активов проекта (основных средств), а также в создании и наращивании оборотного капитала. Эффективность инвестиционной политики – категория, отражающая соответствие инвестиционного проекта целям и интересам его участников и выражаемая соответствующей системой показателей [1].

Разработка общей инвестиционной политики предприятия охватывает следующие основные этапы:

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

Основной целью такого анализа является всесторонняя оценка внутреннего инвестиционного потенциала предприятия и эффективности его инвестиционной деятельности [3].

На первой стадии анализа изучаются общий объем инвестиционной деятельности предприятия по отдельным этапам рассматриваемого периода, темпы динамики этого показателя в сопоставлении с темпами развития совокупной суммой операционных активов, собственного капитала и объема реализации продукции.

На второй стадии анализа исследуются соотношение отдельных направлений инвестиционной деятельности предприятия – объемов его реального и финансо-

вого инвестирования. Темпы динамики этих объемов инвестирования сопоставляются между собой, определяется удельный вес каждого из направлений инвестирования, исследуются их роль в развитии предприятия.

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

На четвертой стадии анализа определяется эффективность инвестиционной деятельности предприятия в рассматриваемом периоде. С этой целью используется система показателей рентабельности инвестиционной деятельности в целом, в том числе по направлениям инвестирования; производится сравнение этих показателей с рентабельностью активов и собственного капитала; рассматриваются показатели оборачиваемости инвестиционных ресурсов; методами факторного анализа устанавливается степень влияния отдельных показателей эффективности инвестиционной деятельности на рост рыночной стоимости предприятия [2].

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

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

При разработке инвестиционной политики инвестиции группируются по категориям, по каждой из которых задаются сроки окупаемости и внутренняя норма рентабельности, прогнозируются потребности в инвестициях, цели и направления капитальных вложений [1].

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

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

Сегодня для разработки финансового плана могут привлекаться специалисты с аутсорсинга, либо эта задача может выполняться топ-менеджментом организации. Мнения специалистов по данному вопросу расходятся. Однако многие исследователи утверждают, что больший эффект будет иметь планирование, составленное сотрудниками предприятия. Например, многие компании для производства товара используют секретные схемы, которые не могут быть доверены сотрудникам на аутсорсинге. В таком случае разработка документа доверяется тем сотрудникам, которые владеют информацией стратегического характера [3].

Привлечение специалистов с аутсорсинга удобно для тех компаний, которые

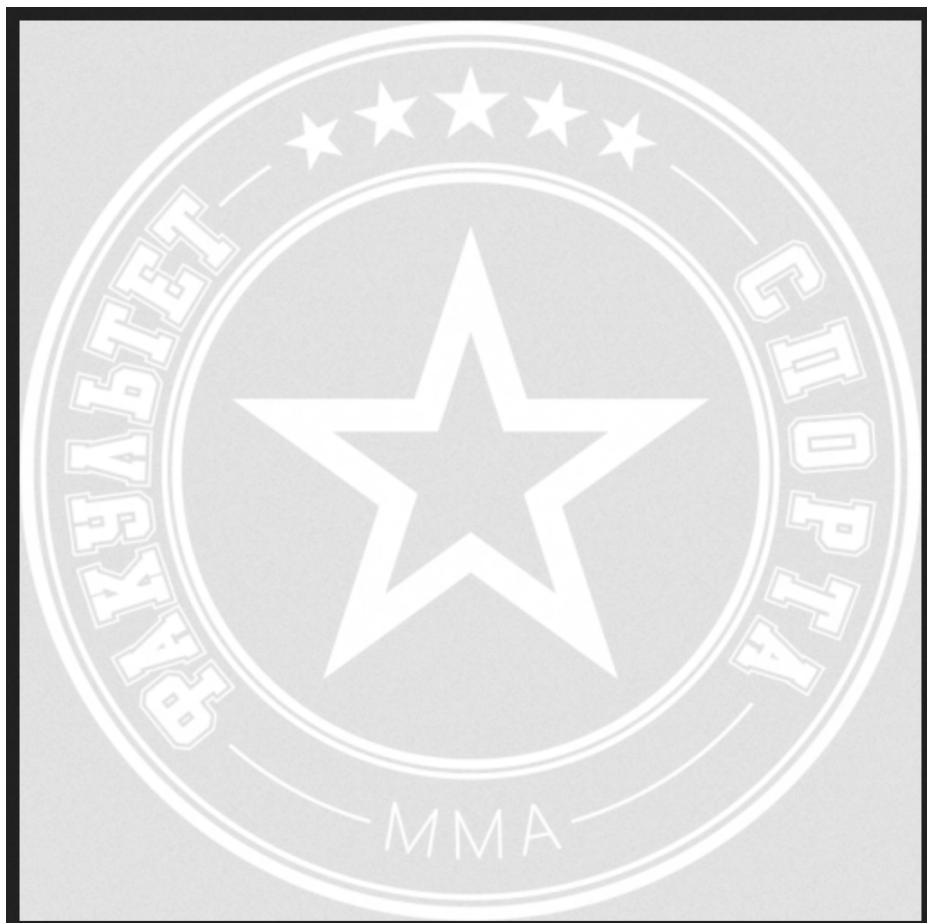
используют стандартные схемы производства или предоставления товаров и услуг, а основной упор при разработке планирования делается на грамотно составленную бизнес-модель.

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

Список использованных источников

1. Стратегическое управление: учебник / И.К. Ларионов, А.Н. Герасин, О.Н. Герасина и др.; под ред. И.К. Ларионова. – 3-е изд. – М.: Дашков и К°, 2019.
2. Живаева Т.В. Контроллинг: учебное пособие / Т.В. Живаева, Т.В. Игнатова; Сибирский Федеральный университет. – Красноярск: СФУ,
3. Конкурентные преимущества: понятие и основные виды – <http://powerbranding.ru/biznes-analiz/bcg>

СПОРТ



АНАЛИЗ НЕДООЦЕНЕННЫХ НАВЫКОВ В БОРЬБЕ

Аннотация. Статья посвящена актуальной в настоящее время теме достижения наивысшего результата в олимпийской борьбе. Данный вид спорта значительно преобразовался со времен Олимпиады в Афинах, в том числе были введены новые правила набора очков. Даже последние тенденции в олимпийской борьбе сводятся к двум основным парадигмам: набор очков через выполнение приемов и автоматическая победа после укладывания соперника на лопатки.

Ключевые слова: олимпийская борьба, набор очков, изменение правил вида спорта, выбор оптимальной стратегии, совершенствование базовых навыков

*Artem V. Krupetsky,
Sergei B. Nechuvilin,*
Moscow International Academy

ANALYSIS OF UNDERESTIMATED WRESTLING SKILLS

Abstract. The article is devoted to the currently topical topic of achieving the highest result in the Olympic wrestling. The sport has undergone significant transformation since the Athens Olympics, including the introduction of new scoring rules. Even the latest trends in Olympic wrestling boil down to two main paradigms: scoring through the execution of techniques and automatic victory after laying the opponent on his shoulder blades.

Keywords: Olympic wrestling, scoring, changing the rules of a sport, choosing an optimal strategy, improving basic skills

Борьба – сложный вид спорта, но владение некоторыми базовыми навыками и приемами – при одновременном совершенствовании некоторых продвинутых – имеет решающее значение для развития борца, особенно на уровне молодежи и старшей школы.

Ниже несколько тренеров по борьбе обсуждают некоторые из наиболее недооцененных борцовских приемов и навыков, а также то, на чем тренерам и борцам следует сосредоточиться, чтобы стать профессионалами:

Освоение основ – победа в чемпионатах

«Иногда самые недооцененные движения являются наиболее выигрышными в спортивной борьбе», – говорит д-р Билл Велкер, автор Книги упражнений по борьбе (второе издание). «Это успешные навыки с низким уровнем риска, известные как базовые».

Как отмечает Велкер, современные борцы сталкиваются с огромным потоком навыков вольного стиля, в том числе и с наклонами. «Несмотря на то, что за на-

клоны можно заработать много очков за матч, редко можно увидеть, как рефери хлопает по мату, когда применяется наклон», – говорит Велкер. «Однако победы достигаются с помощью таких фундаментальных маневров, как полунельсоны, захваты рук и колыбели».

Велкер отмечает, что на высшем уровне борьбы, например, на турнире NCAA или на международных соревнованиях, борцы, овладевшие основами, находят способ выйти победителями.

«Дело не в модных тейкдаунах», – говорит Велкер. «Лучшие из лучших используют комбинацию одинарных и двойных подножек. Один из самых титулованных борцов международного уровня – Джордан Берроуз. Очень, очень немногие противники могут противостоять его разрушительному захвату двумя ногами».

«Многие национальные чемпионаты были выиграны за счет совершенствования захватов ног, работы в стойке и колыбелей», – говорит Велкер. «Самые недооцененные движения – это основные. Почему они все еще здесь? Все просто. Они работают!»

Стив Костанцо, главный тренер государственного университета Сент-Клауда, государственного университета NCAA Division II, говорит, что одним из самых недооцененных приемов в рестлинге является заход за спину.

«Борец, умеющий выполнить данный прием, набирает очки на всех уровнях борьбы и в любом стиле, который может предложить спорт», – говорит Костанцо. «Уход может быть использован как контратака или наступательная атака. Навык требует атлетизма, скорости, расчета времени и техники».

Джо Рассел, менеджер программ вольного стиля в USA Wrestling, соглашается. Хороший заход за спину не считается эффективным ходом, «но не стоит недооценивать ценность возможности остановить атаку оппонента, а затем извлечь выгоду из простого отхода за спину», – говорит Рассел. «Точно так же, если вы сможете схватить противника под собой и совершить бросок, вы можете выиграть титулы».

Чемпионат мира по вольной борьбе 2017 года подошел к последнему матчу турнира, где определялся титул команды. Кайл Снайдер выиграл индивидуальный чемпионат мира и командный чемпионат США, проиграв последние полминуты схватки.

«До того, как это произошло, люди никогда бы не сказали, что это крутой ход или маневр, чтобы выиграть титул чемпиона мира, но, оглядываясь назад, я понимаю, что это был один из самых зрелищных тейкдаунов, которые я когда-либо видел», – говорит Рассел.

Упражнения в стойке и движении

По словам Рассела, позиция очень важна, а упражнения на правильную стойку и движения необходимы для развития.

«Борец должен тренировать свое тело и разум, чтобы оставаться твердым на протяжении всего матча», – говорит он.

Кен Чертов, главный тренер Университета Квинс, новой программы ДII в Шарлотте, Северная Каролина, соглашается, поощряя борцов совершенствовать эти движения с помощью упражнений на стойку и движения, а также борьбы с тенью.

«Вы должны научиться управлять своим телом, прежде чем сможете контролировать и доминировать над кем-то другим», – сказал Чертов, который обучал технике и тренировался с тысячами молодых борцов со всей страны в рамках своей системы борцовских лагерей Кена Чертова.

Уход через бедро

Когда Майк Клейтон, менеджер Национальной программы обучения тренеров по рестлингу в США, разговаривает с тренерами в центре олимпийской подготовки, они часто упоминают, что борцам не хватает навыка для выполнения надлежющего ухода через бедро.

«Многие техники, которым мы обучаем ежедневно, требуют от нас обучения движениям, необходимым для выполнения этих техник», – говорит Клейтон. «Это одна из областей, в которой все мы, как тренеры, склонны терпеть неудачи».

Клейтон пояснил: «Важно думать о движениях, которые необходимо выполнить вашему атлету, чтобы завершить технику. Также важно понимать, что спортсмены развиваются в разном возрасте и на разных этапах. Некоторые спортсмены могут быть не в состоянии выполнять движения, необходимые для определенных техник».

«Это не должно удерживать вас от обучения спортсменов другим техникам, но, когда мы определим области, в которых мы можем улучшить свои движения, это поможет нам во всех других областях нашего спорта».

Атаки ногами

Джаррод Гарнетт, помощник тренера в Университете штата Северная Дакота, трехкратный чемпион АСС и всеамериканский чемпион штата Вирджиния 2013 года, говорит, что он добился успеха в молодом возрасте благодаря своему атлетизму. Он работал над стандартными упражнениями и упражнениями с собственным весом – плиометрикой, сальто, скакалками, балансом и гибкостью, одновременно развивая смертоносный андерхук.

Но на уровне колледжа Гарнетт говорит, что у наиболее опытных борцов студенческого спорта есть атака ног, которую они могут нанести обеими сторонами тела. Работа над тейкдауном на одной и двух ногах с обеих сторон может сделать борца эффективней, против него будет довольно сложно защищаться.

«Диверсификация нападения может действительно помочь вам», – говорит Гарнетт.

Возвращение на мат

По словам Гарнетта, в верхней позиции хорошая техника возвращения на мат очень недооценивается. В традиционной борьбе борец, находящийся сверху, может контролировать ход матча, особенно после свистка, когда он занимает верхнюю позицию.

«Это физически сложно, но действительно может помочь вам занять прочное положение при работе сверху, чтобы иметь возможность поворачивать парней и отыгрывать очки назад», – говорит Гарнетт. «Мы много работаем с нашими ребятами в NDSU над разными типами возвращений на мат и с тем, как стать более доминирующими в позиции сверху».

Основные движения, которые нужно выучить наизусть

Чертов рекомендует сосредоточиться на основах: решающее значение имеют прыжок вниз, скольжение, захват лодыжки, растягивание и вращение.

«Обучение схватке заставляет борцов сокращать разрыв, бороться руками и схватывать своего противника вместо того, чтобы стоять и ждать или атаковать слишком издалека», – говорит Чертов. «Работа головой приводит к набору очков, открытию возможностей совершать броски и утомлению соперника. Слайд-бай прост и безопасен. Никакого атлетизма не требуется. Просто нужно убедиться, что ты не попадешься в ловушку и не расставляешь слишком широко ноги».

Захват лодыжки – это простой прием и один из наиболее последовательных тейкдаунов, который эффективно используется командами, которые соревнуются на высоком уровне, такими как Университет штата Пенсильвания под командованием Сила Сандерсона.

Олимпийские движения в борьбе

В олимпийских стилях борьбы (вольной и греко-римской) борцы, которые развивают способность поворачивать противника с помощью захватов ногами или руками, «действительно могут перейти на следующий уровень», – говорит Гарнетт. «Я думаю, что это имело большое значение для Джордана Берроуза, когда он начал действительно сосредотачиваться на повороте, и это помогло ему отличаться от борцов остального мира», – говорит Гарнетт, добавляя, что успех на партерной позиции упускается из виду, когда речь заходит о греко-римской борьбе

Развитие финишерских движений

Когда наступает подходящее время – а это бывает у каждого борца по-разному, – сделать хоум-ран (финишер) всегда полезно. Когда борец зарабатывает репутацию способного выполнить хоум-ран, это может заставить противника сосредоточиться на защите от этого движения, а не на некоторых базовых принципах. Это может дать этому борцу психологическое преимущество, потому что противник соревнуется из-за страха оказаться в невыгодном положении.

«Мне нравится учить тому, что можно использовать одну ногу как руку», – говорит Рассел. «Таким образом, я считаю, что подножки недооцениваются. Имея ногу, которую вы можете использовать как руку, вы откроете для себя более важные базовые навыки и атаки».

Защита / позиционирование

Хотя многие борцы сосредотачиваются на совершенствовании атакующих приемов, нельзя забывать совершенствовать и базовую защиту. Как говорится, хорошая защита может создать возможности для нападения. «Надежная базовая защита может привести к легким заходам за спину и повторным атакам для получения легких очков», – говорит Гарнетт.

Джерри Виггер, вице-президент Южной Каролины США по рестлингу, согласен.

«Все делают упор на нападение, но по мере того, как вы продвигаетесь в соревновании, защита, с которой вы сталкиваетесь, становится все лучше и лучше», – говорит Виггер. «Следующее, что важно, это не движения, а позиционирование. Вы должны с чего-то начать, и изучение основ, таких как стойка, важны, но борьба – это спорт плавных движений, и вы должны научиться сохранять хорошую

позицию, когда вы работаете с движениями, и противник реагирует. Как только основы усвоены, правильный выбор позиции отделяет просто хороших борцов от великих».

Прочие активы

На всех уровнях борцы развиваются по-разному. Один борец может отличаться атаками на одной ноге. Таким образом, этот борец может выиграть много матчей на молодежном уровне. Другой может быть безжалостным и агрессивным, и у него не так много навыков, но он отличный спортсмен. Независимо от того, что у юного борца есть в качестве приемов или как он подготовлен, ни одно движение или навык не осваиваются в одночасье. И неудача с ходом в матче или турнире не означает, что от него нужно отказываться. Это означает, что они должны вернуться к практике и работать над совершенствованием движения.

Вот почему отношение играет большую роль в развитии борца, говорит Костанцо. Возьмем, к примеру, заход за спину.

«Возможно, лучший навык, полученный в результате нападения на соперника, – это опыт», – говорит он. «Несмотря на то, что техника захода за спину очень проста, это умение требует большой практики. На каждом уровне спортивной борьбы следует отрабатывать и изучать соответствующие навыки для получения очков от оппонента».

Список использованных источников

1. <https://olympics.com/en/sports/wrestling/>
2. <https://www.teamusa.org/usa-wrestling>
3. <https://www.ncaa.com/news/wrestling/article/2021-05-10/college-careers-2021-us-olympic-wrestlers>
4. <https://uww.org/>

Научное издание
Печатается по решению Ученого совета ОЧУ ВО
«Московская международная академия»

Сборник научных статей магистрантов ММА.
ТОМ 2

Москва, ул. Новомосковская, д. 15а
Объем 21,2 усл.печ.л.
Формат бумаги А5 – 60х90 1/16
Тип гарнитуры Таймс Нью Роман.
Тираж 100 экз.

Отпечатано в типографии «Канцлер»