ISSN 2308-765X

РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»

ВЕСТНИК ЭКСПЕРТНОГО СОВЕТА

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

№ 2 (25), 2021

Выходит с июня 2015 года
Издается по решению Ученого совета
Северо-Кавказского института-филиала РАНХиГС
Периодичность издания – 4 раза в год

Зарегистрирован в Федеральной службе по надзору
в сфере связи и массовых коммуникаций Российской Федерации
(Роскомнадзор) ПИ № ФС77-52750
от 08 февраля 2013 г.

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ

Тлисов Азамат Борисович — кандидат экономических наук, доцент (Пятигорск)

ЧЛЕНЫ СОВЕТА:

Volker J. Kreyher — Prof. Dr., Rector of Europa Campus, Germany
Аскеров Шахлар Гачай оглы — доктор физико-математических наук, профессор (Азербайджан, г. Баку)
Белокрылова Ольга Спиридоновна — доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ (г. Ростов-на-Дону)
Бураканова Галия Масыгутовна — доктор социологических наук, профессор (Казахстан, г. Астана)
Гапуров Шахрудин Айдиевич — доктор исторических наук, профессор, академик АН ЧР (г. Грозный)
Дзамихов Касболат Фицевич — доктор исторических наук, профессор, заслуженный деятель науки Кабардино-Балкарской Республики и Республики Адыгея (г. Нальчик)
Клюковская Ирина Николаевна — доктор юридических наук, профессор (г. Ставрополь)
Липина Светлана Артуровна — доктор экономических наук, профессор (г. Москва)
Навасардова Элеонора Сергеевна — доктор юридических наук, профессор (г. Ставрополь)
Рогачев Алексей Фруминович — доктор технических наук, профессор (г. Волгоград)

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ
ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Киселева Наталья Николаевна — доктор экономических наук, профессор

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Алиева Светлана Викторовна — доктор социологических наук, доцент

ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

Агеева Екатерина Александровна — кандидат политических наук, доцент
Акопян Елена Александровна — кандидат экономических наук, доцент
Кулиев Фарман Мурувват оглы — доктор исторических наук, доцент
Мулляр Лилия Анатольевна — доктор философских наук, доцент
Ступникова Оксана Емельяновна — кандидат экономических наук, доцент
Татуев Арсен Азидович — доктор экономических наук, профессор
Григошина Лариса Юрьевна — кандидат философских наук, ответственный секретарь
Кочесокова Марьяна Каральбиевна — технический секретарь

Учредитель (адрес): федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (119571, г. Москва, пр-т Вернадского, д. 82)

Адрес редакции, издательства: 357502, Ставропольский край, г. Пятигорск, ул. Дунаевского, д. 5*;* тел.: 8(8793) 33-26-21

E-mail: vestnik@ski.ranepa.ru
Наш адрес в Internet: http://www.ski.ranepa.ru

© «Вестник экспертного совета», 2021
© Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Алиева С.В., Мардахаев Р.А.
ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ: НОВЫЕ КОНТУРЫ ТРАДИЦИОННОЙ ПРАКТИКИ 3

Алиева С.В., Магда А.Е.
РАЗРАБОТКА КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО 9

Андрюхина И.Ю.
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ 14

Гедгагов Т.З.
МОДЕЛИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ 19

Карданов Р.М.
ФАКТОРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ 27

Кучерова Е.В., Долгова И.В.
ОПТИМИЗАЦИЯ МЕТОДОВ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ 32

Середко Л.А.
КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ КАДРОВОГО МОНИТОРИНГА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ 38

РЕГИОНАЛЬНАЯ И ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОНОМИКА

Абрамян Г.А.
ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 НА КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ 44

Балаева З.А., Ступникова О.Е.
РАЗВИТИЕ КОНТРОЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕГИОНЕ НА ПРИМЕРЕ КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНОЙ ПАЛАТЫ РЕСПУБЛИКИ ИНГУШЕТИЯ 50

Гусельщикова Н.Б., Сердюкова О.И.
ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СТАВРОПОЛЬСКОМ КРАЕ 56

Колоскова А.А.
РОЛЬ ГОРОДА ТАГАНРОГА В РАЗВИТИИ РОСТОВСКОЙ АГЛОМЕРАЦИИ 64

Курочкин В.Н., Плешков А.Ю., Ульянкин П.Н.
ПРИМЕНЕНИЕ ПЕРЕКРЕСТНОГО СУБСИДИРОВАНИЯ В ОТРАСЛИ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ ЭКСКЛАВНОГО РЕГИОНА 70

ЭКОНОМИКА И МАРКЕТИНГ

Боженко Е.С., Варданян А.А.
АНАЛИЗ И ОЦЕНКА СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ 74

Красюк Т.Н.
ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТИВНОСТЬЮ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ НА ПРИМЕРЕ ФИНАНСОВОЙ ЭКОСИСТЕМЫ 83

Шорохова А.Д., Аверьянов И.Н., Стефанова И.В.
МНОГОАСПЕКТНОСТЬ КОММУНИКАТИВНОЙ ПОЛИТИКИ, ЕЕ РОЛЬ В РЕАЛИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ ПАРАДИГМЫ МАРКЕТИНГА 90

МОЛОДЫЕ УЧЕНЫЕ

Бушуева А.А.
АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПРОДУКТА ОРГАНИЗАЦИИ 95

Калиниченко А.О., Калиниченко Е.О.
ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕДУРЫ СОГЛАСОВАНИЯ ГРАНИЦ ЗОН С ОСОБЫМИ УСЛОВИЯМИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕРРИТОРИИ 101

Подскребалина В.В.
СОСТОЯНИЕ РЫНКА БАНКОВСКИХ УСЛУГ В РОССИИ 107

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ АВТОРОВ 112

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

УДК 35.088

Алиева С.В.[1]
Мардахаев Р.А.[2]

ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ: НОВЫЕ КОНТУРЫ ТРАДИЦИОННОЙ ПРАКТИКИ

Аннотация. В статье исследуются проблема реализации технологии наставничества на государственной службе. Подчеркивается значимость наставничества как технологии профессионального развития государственных служащих. Рассматриваются современные формы наставничества и анализируются условия их применения.

Ключевые слова: технологии наставничества, государственная служба, новые контуры традиционной практики.

Aliyeva S.
Mardakhaev R.

TECHNOLOGIES OF MENTORING IN THE PUBLIC SERVICE: NEW CONTOURS OF TRADITIONAL PRACTICE

Abstract. The article examines the problem of implementing the technology of mentoring in the public service. The importance of mentoring as a technology of professional development of civil servants is emphasized. Modern forms of mentoring are considered and the conditions of their application are analyzed.

Keywords: mentoring technologies, public service, new contours of traditional practice.

В условиях продолжающегося реформирования государственной службы развитие института наставничества является одним из приоритетных направлений государственной кадровой политики. Это связано с необходимостью постоянного обновления и профессионального развития кадрового корпуса государственной службы, повышения уровня профессионализма.

Как технология подготовки молодых специалистов наставничество уже достаточно давно доказало свое преимущество в производственных коллективах и получило широкое распространение. Оно не теряет своей актуальности и в настоящее время, лишь изменив свой контекст и приобретя новые черты. Сегодня институт наставничества активно внедряется в органы государственной и муниципальной службы, заметно опережая производственные предприятия, бизнес-структуры в плане разработки организационно-методического обеспечения. Это объясняется возросшей потребностью органов государственной власти в профессиональных кадрах, подготовки молодого поколения служащих к управленческой деятельности в новых условиях.

[1] *Алиева Светлана Викторовна*, доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента и предпринимательского права, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС
Svetlana Aliyeva, Doctor of Social Sciences, Professor, Head of the Department of Management and Business Law, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA
[2] *Мардахаев Роман Альбертович*, магистрант 3 курса ГиМУ, факультета экономики, управления и права Северо-Кавказского института – филиала РАНХиГС, г. Пятигорск.
Roman Mardakhaev, 3rd year Graduate Student of GiMU, Faculty of Economics, Management and Law, North- Caucasus Institute – Branch of RANEPA, Pyatigorsk

Существует мнение, что наставничество в органах государственной власти значительно отличается от того, что принято применять в коммерческих организациях ввиду разных требований к его результатам, методике проведения, выбору наставников и к управлению этим процессом. С одной стороны, в плане осуществления преемственности профессионального опыта, ничем не отличаются, поскольку решают сходные задачи, такие, как оказание помощи в адаптации, передача профессионального опыта, содействие в профессиональном становлении, привитие интереса к профессии, воспитание дисциплинированности, ответственности, сознательности, развитие личностных качеств и др.

С другой – наставничество на государственной службе более четко организовано, имеет строгую подотчетность, требует неукоснительное соблюдение нормативно закрепленных норм.

Так, в Федеральном законе от 27.07.2004 № 79-ФЗ в статье 62 заложены предпосылки внедрения института наставничества. Это прослеживается в таких формулировках, как «Профессиональное развитие гражданского служащего осуществляется на системной основе и заключается в приобретении им новых знаний и умений, развитии его профессиональных и личностных качеств в целях поддержания и повышения уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей» [1].

Далее в Указе Президента России от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» вновь обращается внимание на необходимость повышения уровня профессионализма государственных служащих и внедрение новых форм его развития, в том числе наставничества. В ответ на эти потребности Министерством труда РФ в 2013 году были разработаны рекомендации по методическому обеспечению наставничества, в которых подробно изложены его цели, задачи, принципы организации, порядок осуществления, рекомендации по отбору наставников и др. [2].

Более четкое видение проблемы внедрения института наставничества содержится в Указе Президента России от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» [3]. В этом Указе отражены требования к обеспечению адаптации молодых специалистов к условиям прохождения службы на основе технологии наставничества. Вслед за этим Указом появилось Постановление Правительства РФ от 07.10.2019 № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации» [4], где уже основательно поставлены задачи по внедрению наставничества в государственных органах.

Как можно видеть, на сегодняшний день существует достаточно основательное информационно-правовое обеспечение реализации технологии наставничества на государственной службе. Однако означает ли это, что в бизнес-структурах меньшее внимание уделяется проблеме адаптации сотрудников к профессиональной среде и организации наставничества? Сохраняется ли в них тот старый формат наставничества, который был заложен на предприятиях СССР? Ответом на этот вопрос, является пример организации всероссийского форума «Наставник-2018», который был проведен в 2018 году Агентством стратегических инициатив. В нем приняли участие несколько тысяч представителей бизнеса, некоммерческих организаций, органов государственной и муниципальной власти, образовательных организаций, вовлеченные в практику наставнической деятельности. Следовательно, в современной практике работы коммерческой организации наставничество также является ключевой технологией, направленной на оказание помощи молодым специалистам в профессиональном становлении.

Как уже было отмечено, происходящие в обществе изменения под влиянием динамичной внешней среды вносят свои коррективы в традиционный опыт наставничества, что обуславливает появление его новых форм, моделей, методов, характеристик, таких как хранение традиций, развитие корпоративной культуры, распространение инноваций. Поэтому помимо законодательного закрепления, наставничество приобретает распростране-

ние уже в практике многих регионов в виде пилотных проектов, организуются форумы, проводится ежегодный конкурс «Лучший наставник государственного органа», активно ведутся научные исследования, появляются новые форматы наставничества. Яркий пример – внедрение проекта «Электронное наставничество», который стартовал в 2016 г. по инициативе Кадрового совета при Губернаторе Санкт-Петербурга. Его особенностью является дистанционное прохождение курсов с целью ускоренной адаптации государственных служащих. Это не только предоставление электронного пакета курса, но и осуществление объективного контроля.

Другой пример инновационного наставничества – это внедрение проекта в холдинге РусГидро «От Новой школы к рабочему месту» [5]. Эта программа предназначена для подготовки молодых специалистов к эксплуатации сложного оборудования, требующей навыков обеспечения его надежной и безаварийной работы.

Интересен опыт наставничества, проводимый в организациях инновационного типа в виде неформального взаимодействия наставника и наставляемого в рамках agile-проектов. Здесь нет строгих стандартов, регламентов, контроля и отчетности. Наставничество осуществляется по ходу выполнения проектов.

Особый вариант наставничество приобретает в условиях современных инновационных производств, развития организации в духе непрерывного обновления (от англ. agile – быстрый, проворный). В agile-проектах наставничество не может ориентироваться на четко сформулированные стандарты работы, так как их выработка происходит по ходу самой работы. Весь процесс наставничества строится на доверительных отношениях, взаимной заинтересованности в успехе и нематериальной мотивации. Наставником выступает более квалифицированный сотрудник, но ключевую роль играет его призвание, склонность к общению с людьми и способность вовлечь в трудовой процесс, привить интерес к профессии [6].

Описанный формат наставничества одновременно интересен и сложен, поскольку для этого нужна предварительная оценка способностей наставника и его специальная подготовка. Легче всего в организации наставничества использовать административный подход с помощью разработанных инструкций и методических рекомендаций, а основным способом мотивации выбрать приказ о назначении наставника и компенсация его временных затрат в виде дополнительного вознаграждения. Поэтому в ряде организаций, несмотря на строгую регламентацию, наставничество организуется формально, не мотивируются наставники, отсутствует методика отбора наставников, не проводится оценка результатов.

В этом плане заслуживает внимания организация наставничества, а именно подход, называемый культурой наставничества, который стал реализовываться в Сбербанке с 2014 года. Благодаря этому новшеству удалось уйти от формализованной практики к интересной непринужденной работе с наставляемыми. Привлекать и удерживать талантливых молодых сотрудников стало частью стратегии организации. Прежде всего, это создание условий для возможностей их профессионального развития и достижения успеха. Для этого создаются и поддерживаются условия, обеспечивающие мотивацию к работе в организации, тщательно подбираются поручения для каждого сотрудника с тем, чтобы задания были интересными, соответствующими его таланту, развивающими способности [7].

Примечательно, что на построение технологии наставничества повлияли две основные идеи. Первая состоит в том, что каждый наставник лично отвечает за результаты работы своего подопечного, а вторая – в том, что наставника нужно специально готовить для работы с молодыми специалистами. На наш взгляд, идеологию и культуру Сбербанка могут взять на заметку многие, как государственные, так и коммерческие организации.

Как можно заметить, современное наставничество постепенно уходит от административно-воспитательной стратегии и приобретает новые контуры. Сегодня применяются различные подходы, технологии, модели. Например, наставничество может быть не только по отношению к молодому специалисту, впервые приступившему к прохождению го-

сударственной службы, но и по отношению ко всем остальным сотрудникам. В одних случаях речь идет о лицах, не прошедших аттестацию или аттестованным условно, в других наставничество предусмотрено при работе с кадровым резервом, в третьих – с лидерами, которых нужно подготовить для занятия высокой должности. В условиях социально-экономических трансформаций изменились многие подходы в управлении, в том числе и по отношению к наставничеству. Сегодня наставничество распространяется не только на молодых специалистов, но и на другие категории. На государственной службе наставничество применяется по отношению к следующим государственным служащим (Рисунок 1):



Рисунок 1. Лица, в отношении которых может применяться наставничество

При этом функции наставника становятся разнообразными: от адаптации и передачи профессионального опыта к приобщению к корпоративной культуре и инновационному развитию.

Одновременно изменилась миссия наставника. Сейчас это не просто передача профессионального опыта, а социокультурная адаптация и приобщение к корпоративным ценностям организации.

В основном в предыдущих примерах шла речь о классическом наставничестве, хотя стоит упомянуть существующие неклассические виды, распространенные в зарубежной практике: обратное наставничество, supervision, budding, shadowing, secondment (Рисунок 2).

Рассмотрим основные особенности каждого из них. Обратное наставничество предполагает, судя по названию, что наставник и его ученик меняются ролями. Это вполне реально, когда приходят после учебного заведения специалисты, владеющие новыми современными знаниями, уникальными навыками, особенно в области информационных технологий. При этом более опытный сотрудник не должен этого бояться, поскольку их отношения с молодым специалистом полезны обоим, поскольку стратегия сотрудничества считается наиболее выигрышной.

Supervision является также достаточно оригинальной стратегией, поскольку предполагает сотрудничество профессионалов, их взаимную критическую оценку, анализ профессиональной деятельности с целью выявления своих слабых сторон и их компенсацию за счет дополнительного образования, повышения квалификации. Безусловно, критическая оценка долж-

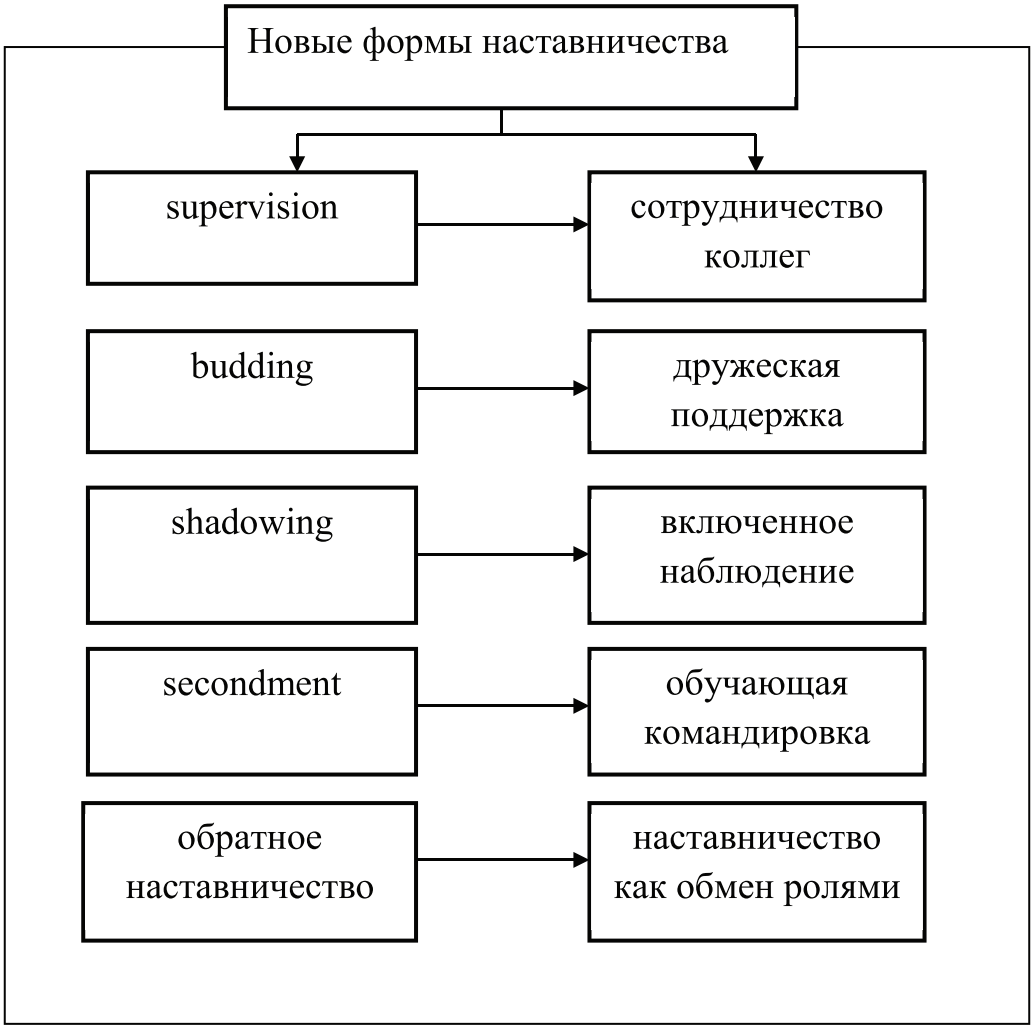


Рисунок 2. Новые формы наставничества

на осуществляться с учетом этических норм и преследовать главную цель – совершенствовать профессиональную деятельность. Данная стратегия в большей степени ориентирована на специалистов уже состоявшихся в профессии и работающих в совместных проектах.

Budding представляет собой технологию наставничества, которая осуществляется на принципах равенства и предполагает дружескую поддержку. Этот вид наставничества во многом имеет сходство с коучингом и предполагает, что наставник посвящает ученика в тонкости профессии, обращает внимание на возможные нюансы в работе, в отношениях с другими коллегами, предупреждает о возможных нестандартных ситуациях.

Shadowing – это временное прикрепление к опытному профессионалу, в ходе которого сотрудник наблюдает за его работой, перенимая приемы, методы работы, осваивая технологии со стороны, т.е. в ходе включенного наблюдения. Этот вид наставничества полезен, когда нужно быстро освоить практические навыки работы, при этом не исключается совместное обсуждение сложных моментов в работе.

Secondment в переводе означает командировка. При этом отличие от обычной командировки состоит в том, что она развивает сотрудника, находящегося в командировке в другой организации. Суть этого вида наставничества состоит в том, что сотрудник перенимает опыт профессионала организации, куда он прибыл на некоторое время.

Возможность применения этих видов наставничества на государственной службе вполне вероятна, поскольку они направлены на решение задач, являющихся общими для всех типов организации. Ролевой репертуар наставников, реализующих перечисленные модели, более разнообразен в сравнении с

классическим наставничеством. Помимо помощи в овладении профессией и приобщения к организации, наставник является инноватором, консультантом, партнером, обучающимся, психологом, профориентатором.

Вместе с тем, применение новых форм наставничества не означает отказа от традиционного наставничества. На наш взгляд, требуется взвешенно подходить к их оптимальному сочетанию. Для этого необходимо выполнение следующих условий:

− конкретизировать статусно-ролевую определённость, полномочия, права, обязанности и ответственность всех субъектов наставнической деятельности и закрепить их в локальных нормативных актах;

− четко разграничить статусно-ролевые позиции всех субъектов, реализующих технологии наставничества, определить ответственность каждого участника;

− разработать механизмы, методы и показатели достижения результативности работы наставников;

− внедрить в практику управления наставнической деятельностью формат коллегиального и регулярного обсуждения достигнутых результатов;

− разработать положение о мотивации наставников и их подопечных, о проведении оценки их совместной работы;

− разработать систему информационного сопровождения наставнической деятельности и предоставления данных в открытом доступе.

Итак, чтобы наставничество не превращалось в рутинную работу, а предполагало получение эффективных результатов, которые будут взаимовыгодны всем участникам процесса. Необходимо уйти от преимущественно административной стратегии. Как показывает опыт многих передовых организаций, технологии наставничества приобретают сегодня новые форматы и являются эффективными инструментами профессионального развития всех служащих, формирования новых корпоративных ценностей и оптимизации социальных отношений. Применение новых форм наставничества на государственной службе вполне оправдано и имеет перспективы развития.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: ФЗ от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 31.12.2014 г.) // СЗ РФ, 02.08.2004, №31, ст. 3215.
2. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. М., 2013.
3. Указ Президента России от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации». Режим доступа: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72079524/
4. Постановление Правительства РФ от 07.10.2019 № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации». Режим доступа: https://base.garant.ru/72833182/
5. ОАО «РусГидро» начинает реализацию Концепции опережающего развития кадрового потенциала «От Новой школы к рабочему месту». Режим доступа: http://www.rushydro.ru/press/news/24857.html
6. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века. Режим доступа: file:///C:/Users/1/Downloads/sovremennoe-nastavnichestvo-novye-cherty-traditsionnoy-praktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka.pdf
7. Система наставничества/менторинга в Сбербанке. Режим доступаhttps://docplayer.ru/29228742-Sistema-nastavnichestva-mentoringa-v-sberbanke.html

УДК 35.08

Алиева С.В.[1]
Магда А.Е.[2]

РАЗРАБОТКА КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

Аннотация. В статье рассматривается проблема оценки инновационного потенциала государственного служащего на основе критериального подхода. Внимание акцентируется на особенностях проявления инновационного потенциала государственного служащего, подчеркивается его сложность как объекта оценки. Основной целью статьи является анализ различных подходов к определению структуры инновационного потенциала и выявление его показателей и критериев оценки.

Ключевые слова: разработка критериев оценки, инновационный потенциал, государственный служащий.

Aliyeva S.
Magda L.

DEVELOPMENT OF CRITERIA FOR ASSESSING THE INNOVATIVE POTENTIAL OF A PUBLIC SERVANT

Abstract. The article deals with the problem of assessing the innovative potential of a civil servant on the basis of a criteria-based approach. Attention is focused on the features of the manifestation of the innovative potential of the civil servant, its complexity as an object of evaluation is emphasized. The main purpose of the article is to analyze various approaches to determining the structure of innovation potential and to identify its indicators and evaluation criteria.

Keywords: development of evaluation criteria, innovative potential, civil servant.

Происходящие в стране инновационные преобразования потребовали включения государственных служащих в эту деятельность и применения новых методов и инновационных механизмов управления. В связи с этим предъявляются новые требования к их профессионализму, одним из элементов которого выступает инновационный потенциал.

В научной литературе инновационный потенциал трактуется как система всех проявляющихся в профессиональной деятельности способностей, как актуализированных, так и резервных, позволяющих человеку реализовать личностные ресурсы и возможности для получения продуктивных результатов и высоких достижений за счет применения новых способов работы и комбинации идей. Как правило, он необходим человеку, когда возникает необходимость по-новому взглянуть на ситуацию, решать слабоструктурированные проблемы и вырабатывать новые механизмы воздействия. В связи с этим инновационный потенциал можно рассматриваться как основной ресурс инновационного преобразования и развития общества.

Следует отметить, что инновационный

[1] *Алиева Светлана Викторовна*, доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента и предпринимательского права, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС
Svetlana Aliyeva, Doctor of Social Sciences, Professor, Head of the Department of Management and Business Law, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA
[2] *Магда Людмила Егоровна*, Административный директор ООО «СК» ПРАЙД
Lyudmila Magda, Administrative Director of LLC «SK» PRIDE

потенциал государственного служащего как объект исследования достаточно сложная система, включающая в себя социальные, психологические, экономические, организационные и др. характеристики. Поэтому анализировать и оценивать его приходится, опираясь не только на научные концепции, но и на квалификацию специалистов-экспертов, управленческие способности руководителя и исследовательскую культуру консультантов.

В то же время решение данной проблемы наталкивается на множество сложностей теоретического и методологического плана, поскольку существующие различные речевые конструкции, имеющие при первом приближении сходные характеристики, на самом деле часто вносят путаницу. Примером являются понятия «инновационный потенциал», «творческий потенциал», «креативный потенциал», которые, несмотря на сходство, имеют свои особенности и, соответственно, разные смысловые значения. В этом основная сложность определения критериев оценки инновационного потенциала государственных служащих. При этом возникает ряд вопросов: как происходит распознавание характеристик инновационного потенциала, что является его движущими силами и насколько он применим в профессиональной деятельности государственно служащего.

Неутихающие споры относительно важности инновации на государственной службе продолжаются на страницах многих публикаций. Многие авторы данную профессиональную группу относит к функциональным специалистам, наряду с бухгалтерами, что означает строгую регламентированность их деятельности с минимальным внесением в нее новых идей.

Другие авторы в области государственного управления утверждают, что в современных условиях управленцам всех сфер деятельности в той или иной степени присущи инновационные подходы к решению разного рода управленческих задач. Так, авторы Никитина А.С., Чевтаева Н.Г. считают, что государственные служащие, обладающие инновационным потенциалом, способны адекватно и быстро реагировать на все вызовы окружающей среды и добиваться эффективных результатов на основе применения нестандартных методов решения [1].

Ярким примером инновационной активности является, например, ПАО Сбербанк, который заметно преобразовался благодаря инновационным идеям его руководства.

Приведенные обоснования подтверждают тезис об инновационной трансформации профессиональной культуры государственного служащего и постепенному осмыслению его роли в инновационных преобразованиях российского общества. Соответственно, под инновационным потенциалом государственного служащего будем понимать его способности к инновационным преобразованиям в государстве и обществе, включающей готовность к инновациям, потребность в самосовершенствовании и творчестве, позитивном отношении к преобразованиям и инновационное поведение.

Приведенные выше рассуждения позволяют утверждать, что оценка инновационного потенциала и выбор его оптимального метода – это количественно-качественная проблема, решаемая на основе сочетания научных методов анализа, оценки, моделирования с деятельностью специалистов и экспертов для получения всесторонней информации. В настоящее время в научной литературе представлена достаточно обширная номенклатура методов оценки, которые находят применение в современной управленческой практике.

Вместе с тем, каждый метод имеет свои сильные и слабые стороны, обусловленные возможностью оценивать тот или иной показатель. Это говорит о том, что выбор метода будет зависеть от выбора объекта оценки и его характеристик. Для этого необходимо создавать благоприятную основу для выбора, в том числе и для ряда более специфических методов, применяемых для решения тех или иных конкретных вопросов управления персоналом.

Как показывает анализ литературы по данной проблеме, оценочные процедуры в управлении развитием инновационного потенциала государственных служащих имеют свои специфические свойства, не проявляемые в иных видах профессиональной деятельности. При этом одной из проблем оценки инновационного потенциала личности является разработка показателей и критериев, поскольку они являются главными элементами проведения оценочных

процедур. Обычно выбор объекта исследования особых затруднений не вызывает, в нашем случае это государственные служащие.

При разработке показателей и критериев инновационного потенциала государственного служащего следует различать понятия потенциал государственной службы и потенциал государственного служащего. В первом случае речь идет о потенциале всего института, а во втором – на уровне отдельного субъекта управления, т.е. о продукте его мыслительной деятельности. Для оценки инновационного потенциала это понимание различий является существенным, поскольку для разработки многомерного методологического конструкта, важно четко провести операционализацию этого понятия, чтобы выстроенная затем модель отвечала требованиям валидности.

Для разработки теоретической модели оценки инновационного потенциала воспользуемся существующими подходами к определению его структуры. Следует отметить, что попытки выделить критерии инновационной личности предпринимались многими учеными, исследовавшими данный феномен. В основном их выявляли в процессе изучения лидерского поведения, наблюдения за деятельностью творческих личностей, добившихся признания или предпринимателей, создающих уникальные продукты. Основным результатом исследовательского поиска были преимущественно показатели, связанные с творческой активностью, ее обусловленностью мотивами включения в творческую деятельность.

Если взять за основу подход Э. Хаггена, то структурными элементами инновационного потенциала будут личностные качества человека, такие, как любознательность, творческое начало, стремление к новизне, которые обеспечивают человеку возможность успешно действовать в условиях инновационных преобразований в обществе.

В других исследованиях инновационного потенциала человека акцент делается на таких составляющих, которые проявляются в процессе преобразования окружающего мира. Так, в работах А.В. Власовой такими структурными компонентами выступают когнитивный, эмоциональный и поведенческий, которые оказывают влияние на человека в процессе инновационной активности.

С точки зрения А.Я. Кибанова, инновационный потенциал личности представляет собой группу качеств, необходимых для осуществления инновационного развития организации: инновационная готовность, мотивация к творческой деятельности, творческое отношение к работе, открытость новым идеям [2].

В исследованиях В.Л. Романова инновационность означает способность направлять происходящие в обществе инновационные процессы в конструктивное поле, функционально перестраиваться в соответствии с происходящими в обществе инновационными процессами. Соответственно, в качестве структурных элементов инновационного потенциала государственного служащего, по его мнению, будут: ориентация на реализацию целей демократического социального государства, направленных на обеспечение условий достойной жизни и свободного развития человека, и инновационное преобразование функций, механизмов и форм государственной системы инновационного общества [3].

В статье Н.А. Батурина, Т.Д. Ким, А.С. Науменко «Многоуровневая модель инновационного потенциала профессионала и подходы к ее операционализации», рассматриваются компоненты, связанные с проявлением интеллекта, личностных характеристик, когнитивного стиля, инновационного поведения, которые, по их мнению, определяют качество инновационного потенциала [4].

Интегрируя различные авторские подходы к определению структуры инновационного потенциала, можно ее представить как совокупность личностных качеств, способностей и квалификационных характеристик, которые реализуются в процессе его служебной деятельности: это творческие способности, интенсивность продуцирования новых идей, высокая профессиональная квалификация и способность реализовать новые идеи на практике. Это позволяет выявить его основные характеристики для конструирования показателей.

В соответствии с принятыми точками зрения относительно инновационного потенциала как совокупности знаний, способностей, поведен-

ческих установок и готовности к преобразовательной деятельности в целях инновационного развития определим показатели измерения его уровня. Первый уровень – это готовность к инновациям. Этот показатель описывается такими критериями, как уровень интеллектуального развития, способность к приращению новых знаний, профессиональная компетентность, готовность к самообразованию. Все перечисленные качества создают готовность профессионала к инновационным преобразованиям.

Второй показатель, в соответствии с теорией А. Маслоу, отражает мотивацию высшего уровня – потребность в самореализации. Основными критериями являются готовность к преодолению трудностей, стремление к занятию творческой деятельностью, способность к разумному риску ради инновационных преобразований, улучшающих деятельность.

Третий показатель – отношение к инновациям, к творческому труду. При этом критериями измерения выделенных характеристик будут позитивное восприятие инноваций, ориентация на творческое решение задачи, открытость новым идеям.

Четвертый показатель – профессиональное поведение, ориентированное на инновации. В качестве критериев будут выступать: инновационная активность, стремление к обмену инновационными идеями, генерирование инноваций, значительный репертуар инноваций в процессе решения профессиональных задач, инициативность в процессе реализации инноваций.

Пятый показатель связан с интенсивностью инновационной деятельности. Для его измерения будут применяться следующие критерии: количество разработанных и реализованных проектов, количество инновационных предложений, разработка новых методов управления.

Степень проявления характеристик инновационного потенциала можно обозначить индексами, которые соотносятся с выявленными показателями и критериями (Таблица 1). Благодаря их измерению можно дать не только качественную, но и количественную оценку инновационного потенциала. Максимальное проявление характеристик инновационного потенциала будет соответствовать единице, а реальное – ее части в долях балла.

Таблица 1. Система показателей для оценки инновационного потенциала[1]

№	Показатель	Критерий	Индекс
1	готовность к инновациям	уровень интеллектуального развития, способность к приращению новых знаний, профессиональная компетентность, готовность к самообразованию.	Индекс готовности Иги
2	потребность в самореализации	готовность к преодолению трудностей, стремление к занятию творческой деятельностью, способность к разумному риску ради инновационных преобразований, улучшающих деятельность.	Индекс потребности Ипс
3	отношение к инновациям	позитивное восприятие инноваций, ориентация на творческое решение задачи, открытость новым идеям.	Индекс позитивного отношения Ипо
4	поведение ориентированное на инновации	инновационная активность, стремление к обмену инновационными идеями, генерирование инноваций, значительный репертуар инноваций в процессе решения профессиональных задач, инициативность в процессе реализации инноваций.	Индекс нновационного поведения Иип
5	интенсивностью инновационной деятельности	количество разработанных и реализованных проектов, количество инновационных предложений, разработка новых методов управления.	Индекс интенсивности инноваций Ииид

Количественная оценка инновационного потенциала будет определяться с помощью интегрального индекса, который определится как среднее геометрическое рассмотренных индексов.

$$И_{интегр.} = \sqrt{Иги} * Ипс * Ипо * Иип * Ииид. \quad (1)$$

[1] Составлено по источнику: [2]

Другой способ перевода в количественные показатели основан на экспертной оценке каждого показателя, их суммирования и затем, исходя из принятого распределения, можно определить уровень инновационного потенциала. Высшим уровнем будет оценка 100 баллов, достаточным 75 баллов, оценка 50 баллов будет означать удовлетворительный уровень, 25 – низкий уровень, 0 – отсутствие инновационного потенциала. Данная методика представлена в Таблице 2.

Таблица 2. Критерии оценки уровня инновационного потенциала[1]

Оцениваемый показатель	Уровень проявления в баллах	Оцениваемый показатель
готовность к инновациям (готовность как инновациям низкая)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	готовность к инновациям (готовность как инновациям высокая)
потребность в самореализации (потребность в самореализации и творчестве отсутствует)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	потребность в самореализации (высокая потребность в самореализации и творчестве)
отношение к инновациям (отношение к инновациям скептическое)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	отношение к инновациям (отношение к инновациям позитивное)
поведение. ориентированное на инновации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	поведение. ориентированное на инновации
интенсивностью инновационной деятельности (наблюдается пассивность в инновационной деятельности)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	интенсивностью инновационной деятельности (высокая инновационная активность)

Предлагаемая система критериев, на наш взгляд, вполне адекватно описывает инновационный потенциал и позволит получить представление об уровне его развития. На этой основе можно подобрать адекватные методы оценки, в наибольшей степени соответствующие ее целевым ориентирам. Построенная на основе выявленных критериев методика оценки, на наш взгляд, достаточно обоснованно позволит оценить инновационный потенциал. Также, применяя эти критерии, можно в значительной степени улучшить дизайн эмпирического исследования при проведении управленческого мониторинга. Полученные значения инновационного потенциала каждого государственного служащего могут быть полезны для проведения оценочных процедур и принятия кадровых решений.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Никитина А.С., Чевтаева Н.Г. Формирование инновационного потенциала в процессе профессиональной подготовки государственных служащих как социально-профессиональной группы//Вопросы управления, 2012, № 1(18).
2. Управление персоналом организации: Учебник/ Под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФА, – М., 2011. С. 473.
3. Романов В.Л. Социально-инновационный контекст эволюции парадигмы государственного управления// Государственное управление. Электронный вестник Выпуск № 11. Июнь 2007. Режим доступа: file:///C:/Users/1/Downloads/sotsialno-innovatsionnyy-kontekst-evolyutsii-paradigmy-gosudarstvennogo-upravleniya.pdf
4. Батурин Н.А., Ким Т.Д., Науменко А.С. Многоуровневая модель инновационного потенциала профессионала и подходы к ее операционализации. Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/mnogourovnevaya-model-innovatsionnogo-potentsiala-professionala-i-podhody-k-ee-operatsionalizatsii

[1] Составлено автором по источнику: [2]

УДК 354

Андрюхина И.Ю.[1]

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Аннотация. В статье рассматривается зарубежный опыт кадровой политики в сфере организации государственной гражданской службы, на основе которого автором предлагаются следующие пути совершенствования государственной гражданской службы России: совершенствование процедуры аттестации служащих за счет введения оценочного собеседования как предварительного этапа аттестации; заключение соглашений с государственными гражданскими служащими категории «руководители» главной и высшей групп должностей как способ повышения эффективности деятельности кадрового состава структурных подразделений органов государственной власти; активизация работы органов власти в сфере подготовки кадров.

Ключевые слова: кадровая политика, государственная гражданская служба, государственные гражданские служащие, соглашение, оценочное собеседование.

Andrukhina I.

IMPROVEMENT OF PERSONNEL POLICY IN THE SYSTEM OF THE STATE CIVIL SERVICE: FOREIGN EXPERIENCE

Abstract. The article examines the foreign experience of personnel policy in the organization of the state civil service, on the basis of which the author suggests the following ways to improve the state civil service of Russia: improving the certification procedure for employees by introducing an evaluation interview as a preliminary stage of certification; conclusion of agreements with state civil servants of the category “managers” of the main and highest groups of positions as a way to increase the efficiency of the personnel of the structural divisions of state authorities; activation of the work of government bodies in the field of personnel training.

Keywords: personnel policy, state civil service, state civil servants, agreement, evaluation interview.

Национальные цели развития Российской Федерации, сформулированные Президентом Российской Федерации на период до 2030 года, невозможно достичь слабо организованным и плохо подготовленным кадровым составом государственной гражданской службы. Поэтому на первый план на современном этапе выдвигаются вопросы совершенствования кадровой политики в системе государственной гражданской службы, а именно работы по привлечению, формированию и развитию кадрового состава органов государственной власти [1].

Президентом Российской Федерации утверждено Положение о порядке организации экспериментов, направленных на развитие федеральной государственной гражданской службы, что позволяет совершенствовать технологии и способы организации гражданской службы, т.е. кадровую политику, в целях повышения ее эффективности [2].

[1] *Андрюхина Ирина Юрьевна*, доцент кафедры государственного и муниципального управления Западного филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, кандидат педагогических наук, доцент, e-mail: i-andryukhina@mail.ru, т. 84012972361.
Irina Andryukhina, Associate Professor of the Department of state and municipal administration of the Western branch of the Russian presidential Academy of national economy and public administration, Ph.D. in Pedagogy, Associate Professor, e-mail: i-andryukhina@mail.ru, т. 84012972361.

Фомина В.П., Алексеева С.Г. под кадровой политикой понимают совокупность определенных правил и норм, целей и представлений, которые фокусируют направление и содержание работы с персоналом.

Кадровая политика, как ядро системы управления персоналом, обеспечивает реализацию целей и задач системы управления персоналом, что повышает ее ценность для любой организации, являясь важным направлением деятельности не только государства, но и учреждения, организации по проведению мероприятий, направленных на формирование кадрового состава и совершенствование трудового потенциала общества [3].

В системе государственной гражданской службы кадровая политика – это деятельность, направленная на подбор, подготовку, повышение квалификации, профессиональный рост грамотного кадрового состава для органов власти.

Случайный подбор кадров ведет к значительным издержкам и высокой текучести кадров в органах государственной власти.

Будучи элементом государственного управления, целью кадровой политики в системе государственной гражданской службы является формирование стабильного, высокопрофессионального кадрового потенциала, отвечающего современным запросам в сфере государственного управления и гражданского общества.

Следует учесть, что государственная гражданская служба существует немногим больше 20 лет, а муниципальная и того меньше, поэтому внутри самой службы найти резервы для ее совершенствования весьма затруднительно, но поиск путей ее развития может быть продуктивен при анализе зарубежного опыта кадровой политики государственной гражданской службы.

Реформирование государственной службы в большинстве зарубежных стран произошло в середине 70-х годов прошлого века, что было обусловлено нестабильностью экономического развития. Мировые кризисы следовали один за другим, обеспечение стабилизации экономической жизни населения требовало изменения подходов в государственном управлении.

Во Франции реорганизация государственной службы впервые прошла в 1940-х годах, а в США реформирование началось в 1970-х годах. В 1971–1988-х годах модернизация системы государственной службы прошла в Великобритании, а позже (в 1997 году) – в Германии.

Углубление демократизации государственной службы и государственного управления в целом, клиентоориентированности государственного управления стало основой ее модернизации, то есть предпринимались попытки тиражировать опыт работы бизнес-структур в отношении клиентов на работу органов государственного управления. Приведенные выше идеи в конце 1970-х годов легли в основу концепции «нового общественного управления» в Великобритании [4].

В результате реформирования в Великобритании постепенно была создана качественно новая модель государственной службы, получившая название поведенческой модели, которая характеризовалась новыми параметрами, обусловленными личностными особенностями служащего: субъективными факторами, способностью к новаторству, эмоциональной стабильности.

Формирование кадровой политики в системе государственной гражданской службы во многих зарубежных странах, в отличие от России, происходило в течение длительного времени.

Стабильность государственной власти и управления во Франции, Германии, Великобритании, США и Японии позволила обеспечить высокий уровень результативности деятельности кадрового состава государственного аппарата. Отдельные элементы кадровой политики требуют внимательного изучения и возможно тиражирования в кадровую политику государственной гражданской службы в России, безусловно, с учетом национальной специфики.

Например, во Франции, в отличие от России, конкурсный прием на государственную службу может происходить двумя способами: очные экзамены, собеседование и тестирование или заочное сопоставление послужных списков претендентов для тех кандидатов, кто уже име-

ет опыт государственной службы. Для высших должностей во французском законодательстве имеются некоторые исключения [5].

Во Франции в течение длительного времени сложилась, на взгляд автора, продуктивная система оценки соответствия гражданского служащего замещаемой должности, то есть его аттестация, а именно для оценки деятельности государственных служащих используются две процедуры. Аттестация как процедура, определяющая соответствие служащего замещаемой должности, как и в России, и оценочное собеседование, проводимое накануне аттестации, привлекшая внимание автора настоящей статьи.

Законодательное оформление оценочного собеседования состоялось только в 2002 году, хотя аттестация государственного служащего предусмотрена еще декретом 1959 года, как традиционная процедура оценки.

Оценочному собеседованию подвергаются все служащие без исключения, оно проводится ежегодно накануне аттестации государственных служащих, как правило, его проведение обеспечивается руководителем подразделения, в котором замещает должность государственный служащий. На собеседовании обсуждаются как итоги работы служащего, в том числе связанные с необходимостью повышения его квалификации, так и возможности дальнейшего повышения по службе. В ходе собеседования выявляются плюсы и минусы в деятельности служащего, что служит предварительной оценкой для предстоящей аттестации служащего. Оценкой деятельности государственного служащего выступает сопоставление индивидуальных результатов служащего с утвержденными личными целями на год. Сходство с аттестацией служащих в России является составление отзыва о результатах деятельности аттестуемого и возможность служащего познакомиться с содержанием отзыва до проведения процедуры аттестации.

Аттестация служащего во Франции проходит не менее одного раза в два года и проводит ее руководитель ведомства. Ее результатом является документ с проставленным баллом, характеризующим работу служащего.

Как уже было отмечено, отчасти процедура аттестации похожа на российскую. Но в России аттестация служащих проводится не реже одного раза в три года, а процедура оценочного собеседования отсутствует.

Процедуру оценочного собеседования необходимо внедрить и в России, так как ее осуществление накануне аттестации позволит снять напряженность и стресс у государственного гражданского служащего.

Следует отметить, что во Франции и Германии, в отличие от России, существует понятие «публичная служба», а не «государственная служба». Рыбакова Я.И. выделяет такую черту публичной службы Германии, как высокий уровень социальной защиты госслужащих, реализацию так называемых «пожизненных назначений» (без ограничения срока полномочий – за исключением ряда должностей), а также предоставление статуса «почетного чиновника» для госслужащих, вышедших в отставку [6].

К сожалению, несмотря на присутствие в перечне основных гарантий в системе государственной гражданской и муниципальной службы пункта об обязательной социальной защите служащего в период прохождения службы и членов его семьи, содержание данной правовой нормы в России и Германии различается.

В Германии прохождение государственной службы и процедура подбора персонала детально прописаны в федеральном законодательстве. Понятие «государственный служащий» в Германии включает в себя 3 различные группы персонала: непосредственно чиновников, служащих и работников. У чиновников особый статус и пожизненное назначение, а с работниками и служащими заключаются трудовые соглашения, которые могут быть расторгнуты.

Начало карьеры государственного служащего возможно только с самых нижестоящих должностей, а дальнейшее назначение на должность возможно только после испытательного срока, что в прочем отражено и в российском законодательстве, только в отличие от 1 года до 5 лет в Германии, он составляет от одного месяца до одного года. Все эти черты

свидетельствуют о карьерном или закрытом характере модели государственной службы в Германии. Для повышения по должности необходимо успешно сдать квалификационный экзамен, который отличается в зависимости от категории и группы должностей.

Стоит отметить, что во Франции и Германии имеется особый слой гражданских служащих, так называемые «политические назначенцы». Главная особенность этой группы состоит в связи с конкретным руководителем, то есть они находятся вне служебной иерархии и освобождаются от должности вместе со своим непосредственным руководителем.

В США вызывает интерес опыт разработки соглашений о результативности деятельности руководителей главной и высшей групп должностей. Каждый орган власти формирует собственную систему оценки результативности своих структурных подразделений и их руководителей [7].

Оценивается не работа каждого служащего, а эффективность деятельности конкретного структурного подразделения в лице его руководителя.

В соглашениях оговариваются цели и задачи, которые необходимо решить руководителю в определенный срок. На государственной гражданской службе России в качестве подобного примера можно назвать положения об отделах, управлениях, входящих в структуру органа государственной власти.

В подобных документах кроме целей, могут утверждаться конкретные показатели результативности, как подразделения, так и его руководителя.

Введение подобной практики в России, могло бы стать дополнительным стимулом для служащих главной и высших групп должностей организовывать работу государственных гражданских служащих более эффективно.

В США руководитель обязан сообщить подчиненным о допущенных ими ошибках и четко обозначить критерии эффективности их труда.

Стоит обратить внимание на опыт прохождения государственной службы и формирования кадровой политики и в Японии. Не случайно эта страна сегодня является одной из наиболее развитых стран мира, так вопросы реализации кадровой политики во всех сферах жизни являются приоритетом на самом высоком уровне.

В Японии кадровые службы ведут работу по поиску потенциальных кандидатов на замещение государственных должностей в школах и в высших учебных заведениях. Наиболее перспективным школьникам предлагают воспользоваться особой формой бюджетного обучения – целевое обучение. После окончания высшего учебного заведения гарантируется наличие рабочего места, а в случае отказа от работы по договору обучающимся выплачивается штраф в размере расходов бюджета на получение образования и возмещение заказчику мер поддержки, которые были оказаны заказчиком студенту. Хотя сегодня российским законодательством и предусмотрена возможность целевой подготовки кадров для системы государственной гражданской службы, но такая возможность органами государственной власти практически не востребована.

Главными показателями результативности современной японской модели государственной службы являются уменьшение затрат на финансирование аппарата государственной службы и повышение его эффективности для общества. А главным фактором для продвижения по службе работника является «принцип заслуг» [8].

Подводя итоги анализа кадровой политики в сфере государственной гражданской службы, следует отметить, что отдельные ее элементы при условии их внедрения в кадровую политику гражданской службы России, безусловно, обеспечили бы ее эффективность. Внедрение оценочного собеседования накануне аттестации позволит снять напряжение и стресс у гражданских служащих, что положительно отразится на выполнении ими служебных обязанностей. Заключение соглашений со служащими категории руководители повысит ответственность последних за результаты служебной деятельности своих структурных подразделений, а активизация работы по подготовке кадрового состава для госслужбы, в том числе в рамках целевого обучения, позволит создать подготовленный высокомоти-

вированный кадровый состав для органов государственной власти России. Адаптация зарубежного опыта кадровой политики в системе государственной гражданской службы к требованиям российского законодательства может стать весомым вкладом в совершенствование государственной службы в Российской Федерации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Указ Президента РФ от 31 августа 2020 г. № 536 «Об утверждении Положения о порядке организации экспериментов, направленных на развитие федеральной государственной гражданской службы». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Фомина, В.П., Алексеева, С.Г. Теория управления: учебное пособие / В.П. Фомина, С.Г. Алексеева. – М.: Изд-во Московского государственного открытого университета. – 2011. С. 11.
4. Оценка госслужащих в Великобритании URL: http:// https://vuzru.ru/otsenka-effektivnosti-deyatelnosti-gosudarstvennyh-sluzhashhih-v-velikobritanii (дата обращения 29.03.2021).
5. Мировые модели государственного управления / под общ. ред. Ю.В. Ковбасюка, С.В. Загороднюка, П.И. Крайника, Х.М. Дейнеги. – 2-е изд. – Киев: НАДУ. 2015. – Ч. 1. – 612 с.
6. Рыбакова Я.И. Государственное управление и государственная служба: взаимосвязь, проблемы и перспективы // Экономика, Право, мораль в современном обществе / Сборник материалов студенческих научных исследований в области экономики, права, социологии и других наук. Под общ. ред.: А.В. Шарковой, О.Н. Васильевой. – Москва, 2016. – С. 49–57. URL: http://www.elibrary.ru/download/elibrary_25877223_78389565.pdf (дата обращения 18.05.2021).
7. Саликов Д.Х. Основные этапы эволюции государственной службы Великобритании В XIX–XX веках // Актуальные проблемы государственного и корпоративного управления / Сборник научных трудов. Под общ. ред. С. А. Головихина. – Челябинск, 2016. – С. 109–113. URL: http:// https://cyberleninka.ru/article/n/reformirovanie-gosudarstvennoy-sluzhby-velikobritanii-v-xix-xx-vekah (дата обращения 18.05.2021).
8. Малышев Ю.И. Государственная служба Японии. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-sluzhba-yaponii/viewer (дата обращения 18.05.2021).

УДК 35.08

Гедгагов Т.З.[1]

МОДЕЛИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация. В статье предпринята попытка моделирования развития конфликтологической компетентности государственных служащих. Вектор рассмотрения ключевых характеристик конфликтологической компетентности выбран на основе интеграции подходов к пониманию ее сущности. В связи с этим построена модель развития конфликтологической компетентности и детально описана ее организационно-методическая составляющая.

Ключевые слова: моделирование, развитие конфликтологической компетентности, государственные служащие.

Gedgagov T.

MODELING THE DEVELOPMENT OF CONFLICTOLOGICAL COMPETENCE OF PUBLIC OFFICERS

Abstract. The article attempts to model the development of conflictological competence of civil servants. The vector of consideration of the key characteristics of conflictological competence is chosen on the basis of the integration of approaches to understanding its essence. In this regard, a model for the development of conflictological competence is built and its organizational and methodological component is described in detail.

Keywords: modeling, development of conflictological competence, civil servants.

Для получения представлений о том, в каком направлении должно осуществляться планомерное и целенаправленное развитие конфликтологической компетентности государственных служащих, воспользуемся методом моделирования. Модельный характер современной науки в настоящее время достаточно востребован, поскольку значительно облегчает понимание строения системы, позволяют диагностировать ее состояние и прогнозировать поведение.

Существующие подходы к пониманию сущности конфликтологической компетентности позволяют определить ее основные параметры. Лингвистический подход, в соответствие с которым в качестве основных компонентов на первый план выходит внутренняя готовность и способность к речевому общению, дает возможность рассматривать конфликтологическую компетентность как умение использовать и интерпретировать слова в соответствии с конфликтной ситуацией; умение понимать и логически выстраивать отдельные высказывания в целях снижения эмоциональной напряженности; умение передать смысловое содержание в соответствии с социальным контекстом и др.

Другими авторами при построении модели используется социологический подход, при котором собеседники рассматриваются в качестве носителей определенных социальных ролей, выполнение которых предполагает социальные взаимодействия, регулирующие социальные отношения и создающие информацию обратной связи [1]. Использование этого подхода представляется достаточно продуктивным, поскольку схема взаимодействия участников в конфликтной ситуации и характер его протекания во многом зависят от того, какие реализуются социальные роли

[1] *Гедгагов Темирлан Заурбекович,* генеральный директор ООО «Экологистика»
Temirlan Gedgagov, General Director of LLC “Ecologistika”

и применяется информационное сопровождение. В качестве наиболее распространенных ролей можно назвать администратор, лидер, владелец процесса, пользователь, исполнитель, хранитель информации, эксперт, дипломат и др. Ведущую роль на каждом этапе играет лидер, организующий взаимодействия и информационный обмен.

Третий подход к построению модели конфликтологической компетентности государственных служащих носит название деятельностный. Поскольку конфликтологическая компетентность напрямую связана не только с обменом информацией между субъектами, но и с обменом различными видами деятельности, то деятельностный подход представляется достаточно продуктивным. Примером являются применяемые стандарты командной работы, которые передаются всем членам команды, а также техника ведения переговорного процесса, методы управления конфликтами. Отсюда вывод, что деятельностный подход к пониманию конфликтологической компетентности означает, что государственный служащий должен грамотно работать с информацией, обладать умением использовать современные информационные технологии, достигать взаимопонимания при общении с гражданами, эффективно разрешать конфликтные ситуации, добиваться продуктивного взаимодействия с сотрудниками и строить конструктивные межличностные отношения.

Интеграция перечисленных подходов к построению модели определяет вектор рассмотрения ключевых характеристик конфликтологической компетентности. Государственный служащий в соответствии с должностными обязанностями должен быть способен, в той или иной мере, к регулированию отношений между представителями социальных групп, устанавливать социальные контакты с внешними организациями и отдельными людьми, принимать определенную роль в соответствии с возможностями и условиями ситуационной интеракции, делать удачные заключения при обработке поступившей информации и транслировать полученные результаты своим партнерам по общению.

Полученная таким образом модель, обладает признаками многомерности, что расширяет границы рассмотрения характеристик конфликтологической компетентности и позволяет выделить основные блоки, конструирующие ее содержание. В этой связи следует отметить, что нам близка точка зрения С.А. Скворцовой, согласно которой в модели конфликтологической компетентности присутствуют три составляющие: когнитивная, информационная и социокультурная [2]. Каждая из них описывается с помощью ряда способностей, таких, как речевые, лингвистические, информационные, социокультурные, дискурсивные и др.

Модель развития конфликтологической компетентности государственных служащих может быть представлена следующим образом (Рисунок 1).

Выявленные таким образом характеристики конфликтологической компетентности позволяют представить перечень требований к государственному служащему, реализующем свою субъектность в общении с сослуживцами и гражданами в контексте решения профессиональных задач.

К ним можно отнести способности разрабатывать стратегии выхода из конфликта, определять структуру и последовательность действий продуктивного коммуникационного обмена, распознавать проблемы и заблаговременно организовывать их устранение, выявлять и оценивать возникшие рассогласования коммуникативных процессов и др.

Представленная на рисунке модель развития конфликтологической компетентности демонстрирует весь процесс развития конфликтологической компетентности. Как можно видеть, первым этапом является построение целевого блока, который определяет цель и задачи развития. Затем реализуется организационно-методический блок, который является ключевым этапом развития компетентности. При этом стратегическим ориентиром должно быть такое построение методики обучения, которое бы учитывало возрастные и индивидуально-личностные особенности государственных служащих. Завершающим этапом является построение критериально-оценочного блока, с помощью которого определяется уровень развития конфликтологической компетентности.

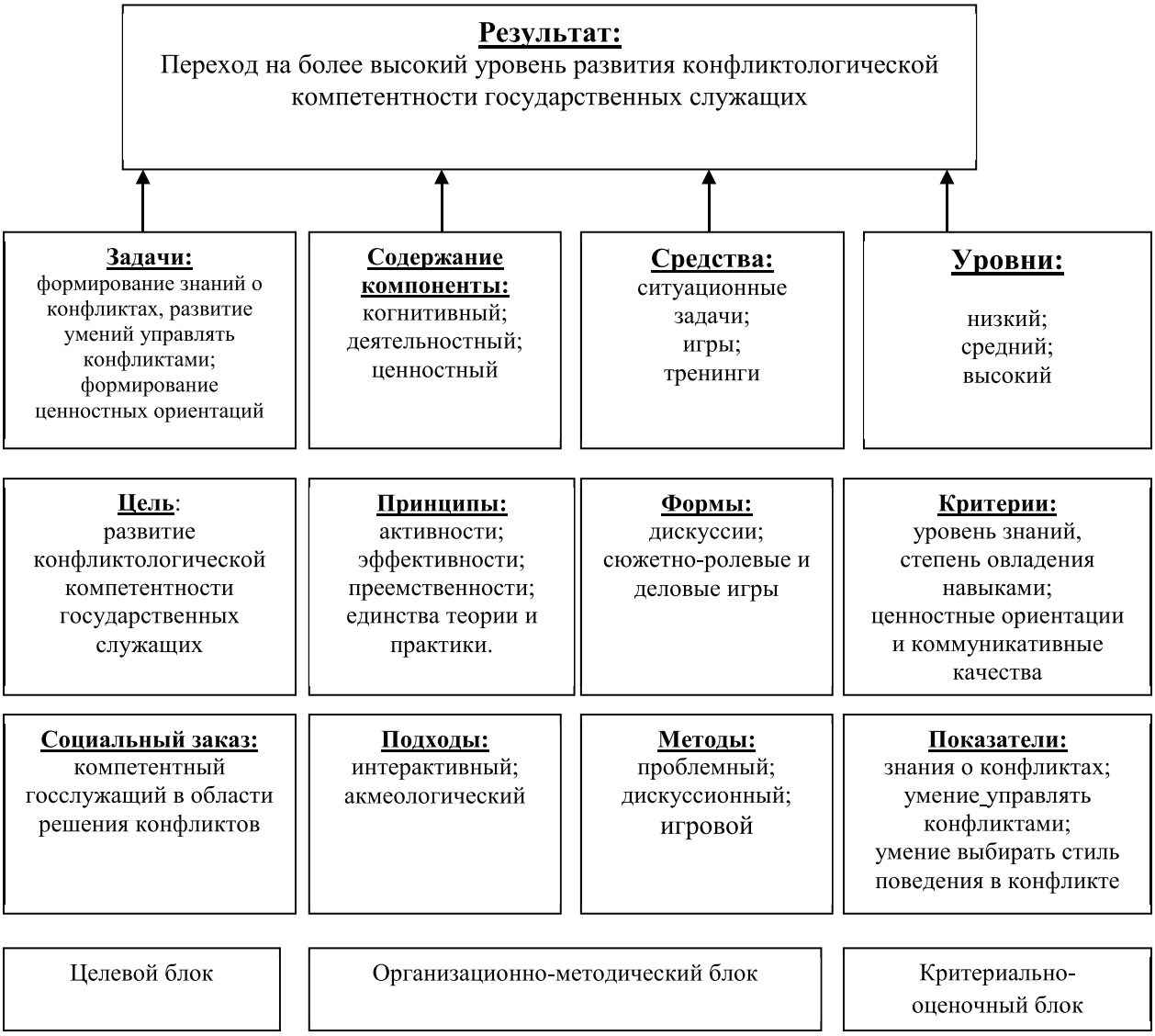


Рисунок 1. Модель развития конфликтологической компетентности

Важным методическим средством развития может выступать конфликтологическое консультирование. Возможности этого метода известны давно, однако его редко применяют в организациях на постоянной основе. Вместе с тем, благодаря этому методу, в организации достигаются благоприятные условия труда, нормализуются межличностные отношения, формируется стрессоустойчивость, снижается тревожность и разрешаются конфликты. Как отмечает И.А. Зёрнышко, конфликтологическое консультирование помимо перечисленных достоинств имеет еще образовательный эффект [3]. Государственные служащие во время общения с профессиональными консультантами приобретают знания о том, какие существуют приемы снятия эмоционального напряжения, снижения стрессовой нагрузки, управления своим настроением, формируют навыки бесконфликтного поведения, управления своим психическим состоянием и др.

Процесс конфликтологического консультирования будет включать ряд взаимосвязанных компонентов: цель, содержание, методы, приемы и принципы, которые трансформируются в результаты в виде знаний, умений и личностных качеств. Главным ориентиром будут выступать требования к профессиональной подготовке работников с учетом особенностей их деятельности. Применительно к деятельности государственных служащих консультирование должно осуществляться в таких областях, как причины возникновения конфликтов и их распознавание на ранней стадии, возможные стратегии выхода из конфликта, выбор оптимального способа разрешения конфликта, предотвращение кон-

фликтной ситуации, снижение деструктивных последствий стресса и др. Основная цель консультирования – снизить риск разрушительного воздействия конфликта и предотвратить эмоциональное выгорание служащего [1].

Если исходить из принятого определения конфликтологической компетентности как совокупности профессиональных знаний, навыков и способностей, то можно предположить, что уровни развития конфликтологической компетентности у разных государственных служащих будут отличаться. Для управления конфликтами в профессиональной среде необходимо развивать конфликтологическую компетентность такого уровня, который будет достаточным для разрешения и устранения последствий конфликтов, применения определенных принципов, выбор методов диагностики и выработки возможных стратегий поведения служащих в конфликтных ситуациях.

Модель проведения конфликтологического консультирования представлена на рисунке 2.



Рисунок 2. Модель проведения конфликтологического консультирования

Весь процесс конфликтологического консультирования можно представить в виде двух основных этапов: концептуального и организационно-методического. На концептуальном этапе определяются цели, задачи, методы, принципы, ресурсы и прогнозируются возможные результаты. Этот этап является логическим основанием для выполнения следующих операций. Он является своего рода платформой для выстраивания дальнейших действий. Например, диагностический этап начинается со сбора информации об организации в целом, включая кадровую политику, профессиональное обучение персонала, работу с кадровым резервом, мотивацию, организационную культуру. На основании полученной информации можно сделать заключение о том, какие в указанных областях имеются отклонения от нормы. Это позволяет сформулировать проблему и наметить возможные направления консультирования.

На организационно-методическом этапе решаются задачи практического характера. Вначале формулируются цель и задачи управления конфликтами, определяются необходимые ресурсы для разрешения конфликтных ситуаций, формируются комиссии по регулированию конфликтов. В методическом плане необходимо разработать программы регулирования конфликтов, нормализации социальных отношений и стрессов, диагностический инструментарий, определить наиболее эф-

фективные методы управления. В завершении необходимо провести рефлексию, для чего нужно разработать вопросник и провести анкетирование.

В качестве другого метода развития конфликтологической компетентности можно использовать систему обучающих тренингов. Их основной задачей является формирование знаний по основам конфликтологии, навыков распознавания и регулирования конфликтных ситуаций, а также развитие стрессоустойчивости. Среди методов, активизирующих деятельность, наиболее устойчивую позицию занимает тренинг. Его особенностью является сочетание содержательной информации и практических действий. В ходе проведения тренинга могут быть использованы ролевые мини-игры, дискуссия, решение практических задач и др. Главное преимущество тренинга в том, что этот метод приближает к реальной практике. Проектируя программу тренинга, в его содержание можно включить ситуации, которые наиболее типичны для представителя профессии, проигрывая их, участники тренинга приобретают компетенции, необходимые в реальной жизни. Они как бы проживают эту ситуацию, приобретая опыт и вырабатывая навыки решения проблем.

Если тренинг правильно разработан под решение определенной проблемы и затем успешно реализован, то изменения, происходящие с участниками, напоминают перепрограммирование их привычного поведения. Как удачно заметил А.Е. Левченко, тренинг представляет собой многофункциональный метод преднамеренного изменения психологических характеристик человека. Благодаря проявляемой активности во время тренинга человек приобретает новый опыт социального поведения. Происходит гармонизация профессиональных и личностных качеств [5].

Тренинг отличается от других методов тем, что имеет строго определенную цель, что и обеспечивает формирование конкретных умений и навыков. По этой причине его часто называют инструментом воздействия, обладающего практической направленностью и прикладным характером, поскольку помогает отработать конкретные модели и приобрести строго определенные навыки. С помощью определенных техник создается особая эмоциональная атмосфера, которая помогает участнику лучше почувствовать ситуацию и раскрыться как личность. Вот почему тренинг обладает исключительными возможностями для формирования и развития конфликтологической компетентности.

Еще одной особенностью тренингов является то, что в процессе выполнения заданий участникам необходимо продуцировать необычные ассоциации, быть чувствительными к нестандартному решению, критическому суждению, способность находить оптимальные решения в критической ситуации. Для этого необходимо предусмотреть введение дополнительных этапов: введение в проблему, тестирование на определение уровня конфликтности, агрессивности, психологической устойчивости, выполнение анализа стресс-мониторинга.

На первом этапе необходимо провести предварительную беседу о том, какую роль играют конфликты в обществе. Всегда ли они приобретают разрушительный характер, что необходимо предпринять, чтобы конфликт стал конструктивным, привел к достижению эффективности деятельности и к инновациям. Затем определить уровень гибкости и оригинальности мышления каждого участника, применяя специальные тестовые задания. Например, можно предложить составить короткий рассказ о возникновении конфликта и вариантах его решения.

На этапе вовлечения участников в проблематику необходимо придерживаться определенной схемы проведения, используя различные методики. Предложить упражнение по обоснованию какого-либо уже готового решения, например, связанного с разработкой стратегии выхода из конфликтной ситуации. Задачей этого этапа является достижение понимания, с какой целью было принято решение, какими достоинствами и недостатками обладает рассматриваемое решение, в чем его сила и слабость.

На третьем этапе начинается погружение участников тренинга в работу. В качестве заданий могут служить сюжеты, в которых опи-

сывается взаимодействие государственных служащих в конфликте, а затем необходимо проанализировать роль каждого участника. Далее продолжить развитие ситуации и предложить каждому участнику выполнить роль одного из персонажей, описанных в сюжете.

Главной задачей тренингов является развитие основных качеств, которыми характеризуется конфликтологическая компетентность (ассертивность, стрессоустойчивость, психологическая саморегуляция, эмпатия, гибкость, оригинальность), и выявить их уровень у всех участников. Задания нужно выполнять в непринужденной обстановке, чтобы не создавать барьеры для высказываний, проявления эмоций, выполнения действий. Отличительной особенностью всех заданий и упражнений, входящих в программу тренинга, является рассмотрение как можно большего числа вариантов оригинальных решений. Например, участников тренинга просят найти ответ на вопрос, как могла возникнуть та или иная ситуация. Психологический смысл упражнений заключается в том, что на основе материала, предложенного для обсуждения, участники включаются в процессы генерирования новых необычных идей, отрабатывают навыки решения задач нестандартным способом, развивают способность уходить от конфликта и агрессии в восприятие ситуаций. Если создается игровая обстановка, то в каждом задании есть возможность принять на себя определенную социальную роль: генератора идей, критика, аналитика, психолога, позитивиста, проектировщика и др.

Важной особенностью проведения обучающего тренинга как метода обучения является применение в его составе других методов, преимущественно интерактивных, например, просмотр видеосюжетов, решение отдельных конфликтологических задач, круглый стол, мини-игры, презентации, вэб-семинары, упражнения и др. Помимо этого, в процессе проведения тренинга необходимо создавать определенный эмоциональный настрой аудитории и мотивацию участников к активной деятельности. В определенной степени это может осложняться особенностями взрослой аудитории. Приглашенным для этого тренерам необходимо сформулировать пожелания учитывать личные особенности участников тренинга, сферу их профессиональных интересов и возможностей.

Это особенно важно при использовании интерактивных методов обучения, где присутствуют коммуникации, дискуссии, полемика и возможно творческие конкурсы. Также необходимо организовать комфортную среду, обеспечивающую создание доверительной атмосферы, развитие личного образовательного пространства, познавательных способностей, формирование критического мышления и др.

Поскольку речь идет о взрослой аудитории, состоявшейся профессионально, то целесообразно для проведения групповой работы включить методы психологической поддержки. Ученые-психологи рекомендуют включать в процессе проведения тренинга комплекс методических приемов, включающих рефлексивный анализ, групповые дискуссии, имитационные мини-игры. Среди таких методов наиболее распространенными являются следующие: анализ конкретных ситуаций и видеосюжетов, деловые игры, круглые столы, лекции-конференции, кейс-стади, поведенческое моделирование и др. В результате их применения у сотрудников вырабатываются навыки саморефлексии, эффективных способов коммуникативного взаимодействия, повышается уровень групповой сплоченности и др. Эти методы могут применяться отдельно и в комплексе. Модель предлагаемого тренинга с описанием возможной тематики и применяемых методов представлена на рисунке 3.

Следует иметь в виду, что каждый метод направлен на решение определенной задачи, в соответствии с которой он и выбирается, а также затем определяет тематику тренинга. Например, деловые игры и ситуационные задачи направлены на развитие эмоционального интеллекта, способности строить оптимальные поведенческие стратегии. Для эффективного внедрения рассматриваемой модели развития конфликтологической компетентности необходима совокупность следующих организационных условий:

1) организационно-управленческих (совершенствование кадровой стратегии обуче-

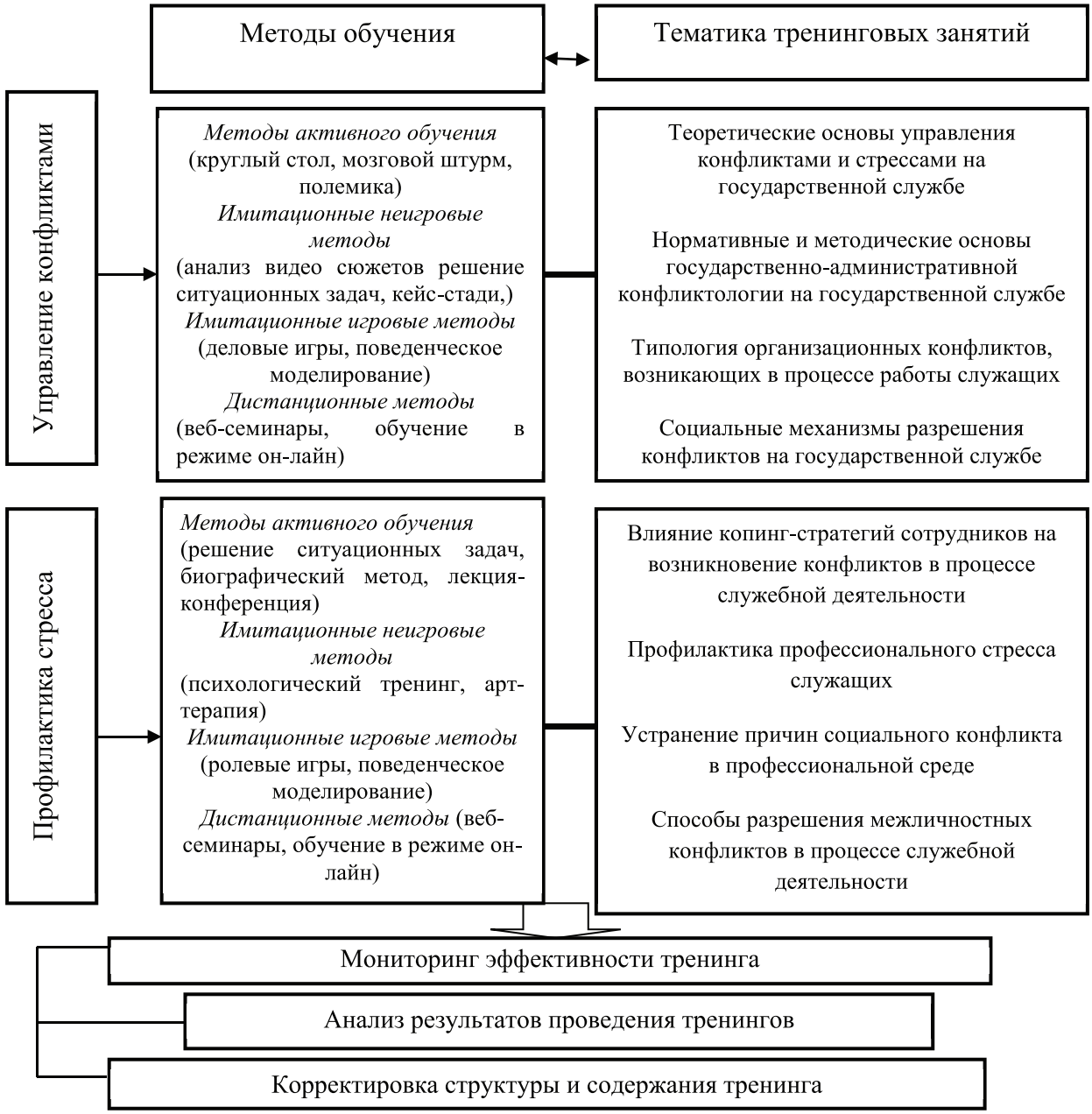


Рисунок 3. Модель проведения тренингов

ния всех категорий персонала, формирование нормативно-правового, документационного, материально-технического обеспечения процесса формирования конфликтологической компетентности работников и т. п.);

2) технологических (выработка критериев эффективности процесса формирования конфликтологической компетентности работников и пр.);

3) психолого-педагогических (разработка методики обучения, создание системы стимулирования и мотивации работников по антиконфликтному поведению и пр.);

4) методических (формирование методического обеспечения образовательного процесса и т.д.);

5) кадровое обеспечение процесса формирования конфликтологической компетентности персонала.

Формирование конфликтологической компетентности руководителей предполагает развитие понятия потенциал индивидуально-личностного развития менеджера в процессе конфликтологической подготовки.

Для эффективной организации процесса формирования конфликтологической компетентности также необходимо разработать различные методические материалы, вклю-

чающие в себя комплекс учебных конфликтологических задач. Содержание и структура учебных задач должны отражать определенное направление конфликтологической деятельности участников программы обучения. Система профессиональных конфликтологических задач по управлению конфликтом в организации как вид деятельности руководителя может быть представлена восьмью группами заданий по управлению конфликтами и стрессами в организации [6]:

– непосредственные причины возникновения конфликтов;

– метод картографического анализа конфликтного взаимодействия;

– функциональные направления конфликтов в организации;

– принципы технологии управления конфликтами и стрессами;

– методы управления конфликтами и стрессами в организации;

– источники и функциональные последствия профессионального стресса служащих;

– копинговые стратегии поведения служащих в стрессовых ситуациях;

– документационное и нормативно-правовое обеспечение технологии управления конфликтами и стрессами в организации.

Социально-экономическими результатами систематического проведения в организации обучающих тренингов, направленных на формирование конфликтологической компетентности персонала организации, могут являться: совершенствование кадровой политики организации; осуществление мониторинга угроз жизненно важным интересам организации, направленного на обеспечение кадровой безопасности; повышение управленческой культуры руководителя; повышение производительности труда персонала; разработка регламентации норм и правил разрешения конфликтов; разработка организационных мер по поддержанию психологического здоровья персонала; улучшение морально-психологического климата в коллективе; обеспечение полной и достоверной информацией, необходимой для выполнения трудовых обязанностей и т. д.

Таким образом, для эффективной организации процесса развития конфликтологической компетентности государственных служащих необходимо построить модель развития, модель конфликтологического консультирования, модель проведения тренингов и разработать различные методические материалы, включающие в себя комплекс учебных конфликтологических задач. При этом необходимо реализовывать ряд следующих задач: продумать алгоритм проведения тренингов; разработать механизм разработки программ тренингов; сформулировать тактические и стратегические цели обучения; сформировать комплекс разнообразных конфликтологических заданий в зависимости от целей и задач тренинга; смоделировать механизм изменений в процессе тренингового обучения; осуществлять дотренинговую подготовку и посттренинговое сопровождение.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Булатецкая А.Ю. Конфликтологическая компетентность менеджера в условиях инновационной деятельности // Социология и право. – 2013. – №2 (19). – С. 32–41.
2. Скворцова С.А. Модель коммуникативной компетенции // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: педагогика, психология, 2012. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/model-kommunikativnoy-kompetentsii (дата обращения 04.02.2021).
3. Зёрнышко И.А. Конфликтологическое консультирование как способ урегулирования конфликтов в организации: дисс. канд. социол. наук. 22.00.08. – М., 2005. – 200 с.
4. Щербатых Ю.В. Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и таблицах: справочное пособие. – М.: КНОРУС, 2011. – 242 с.

УДК 321.377

Карданов Р.М.[1]

ФАКТОРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация. В статье рассматривается влияние внесистемных и внутрисистемных факторов на управление профессиональным развитием государственных служащих. Анализ происходящих изменений в результате воздействия каждого фактора позволит разрабатывать стратегии профессионального развития, строить траектории опережающего развития, вносить коррективы в планы развития.

Ключевые слова: факторы, управление, профессиональное развитие, государственные служащие.

Kardanov R.

FACTORS OF MANAGING THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PUBLIC SERVANTS

Annotation. The article examines the influence of non-systemic and intra-system factors on the management of professional development of civil servants. An analysis of the changes occurring as a result of the impact of each factor will make it possible to develop strategies for professional development, build trajectories of advanced development, and make adjustments to development plans.

Keywords: factors, management, professional development, civil servants.

В условиях происходящих изменений в социально-экономической сфере общества для преодоления кризисных явлений требуются управленцы новой генерации. Поиск ответа на новые вызовы российскому обществу будет посильным для государственных служащих, обладающих стратегическим мышлением, инновационным потенциалом и готовностью служения государству. Подготовка высокопрофессиональных кадров для государственной службы является приоритетным направлением государственной кадровой политики. В связи с этим управление профессиональным развитием государственных служащих является первостепенной задачей.

Общепринято понимать под управлением совокупность средств, методов и принципов воздействия на объект или процесс с целью его изменения. В данном случае таким объектом является профессиональное развитие государственных гражданских служащих. Соответственно, для достижения эффективных результатов их развития необходимо управлять профессиональным развитием, т.е. приводить в соответствие все перечисленные элементы и понимать их сущность, знать природу и динамику.

Необходимость управления профессиональным развитием государственных служащих обусловлена рядом объективных причин. Одна из них заключается в том, что внешняя среда предъявляет все новые требования к государственному служащему, претерпевая постоянные изменения и тем самым предъявляя все новые требования к его профессиональной подготовке. Постоянно обостряющаяся конкуренция на политической арене вынуждает государственных служащих быть в постоянном тонусе, быть в постоянном развитии и приводить в соответствие профессиональные

[1] *Карданов Руслан Мухамедович,* генеральный директор ООО «Хабезская ДСК».
Ruslan Kardanov, General Director of LLC «KhabezskayaDSK».

компетенции. Поэтому обновление и пополнение знаний, совершенствование навыков, приобретение уникальных способностей для государственного служащего в современных условиях является непрерывным и важным процессом.

Управление профессиональным развитием должно начинаться с выбора целевых ориентиров. Основной целью профессионального развития является повышение профессионального и социального статуса, обновление профессиональных знаний, умений и навыков, обогащение личностных характеристик, необходимых для качественного выполнения должностных функций и достижения запланированных результатов. Чтобы реализовать такую цель, необходимо рассмотреть сущность управления профессиональным развитием и проанализировать влияние различных факторов.

Поскольку управление профессиональным развитием осуществляется как внутри организации, так и за ее пределами на него оказывают воздействие различные факторы. В научной литературе принято считать, что фактором является определенная причина или условие, которое оказывает воздействие на объект или процесс, внося в него изменения [1]. Рассмотрим влияние этих факторов на профессиональное развитие государственных гражданских служащих. По аналогии с управлением организацией управление профессиональным развитием подвержено влиянию факторов внешней и внутренней среды. Если принять во внимание, что внешние факторы это те, которые находятся за пределами системы государственного управления, то назовем их внесистемными, а те, которые относятся к социально-политическому институту, т.е. системе государственной службы – системными.

Принимая во внимание существующие в научной литературе подходы к построению системы профессионального развития, а также, основываясь на характере внешнего и внутреннего воздействия на нее, представим более детально все факторы воздействия. К факторам внешней среды, названные внесистемными, отнесем глобальные, социально-экономические и социокультурные. К внутрисистемным факторам отнесем институциональные, организационные и индивидуальные (Рисунок 1).

Рассмотрим содержание каждого выделенного фактора. Глобальные т.е. те, которые находятся в общемировом пространстве, включают общественное развитие в масштабах мирового пространства, финансово-экономическое развитие, формирование единого информационного пространства, а также развитие техники и технологии.

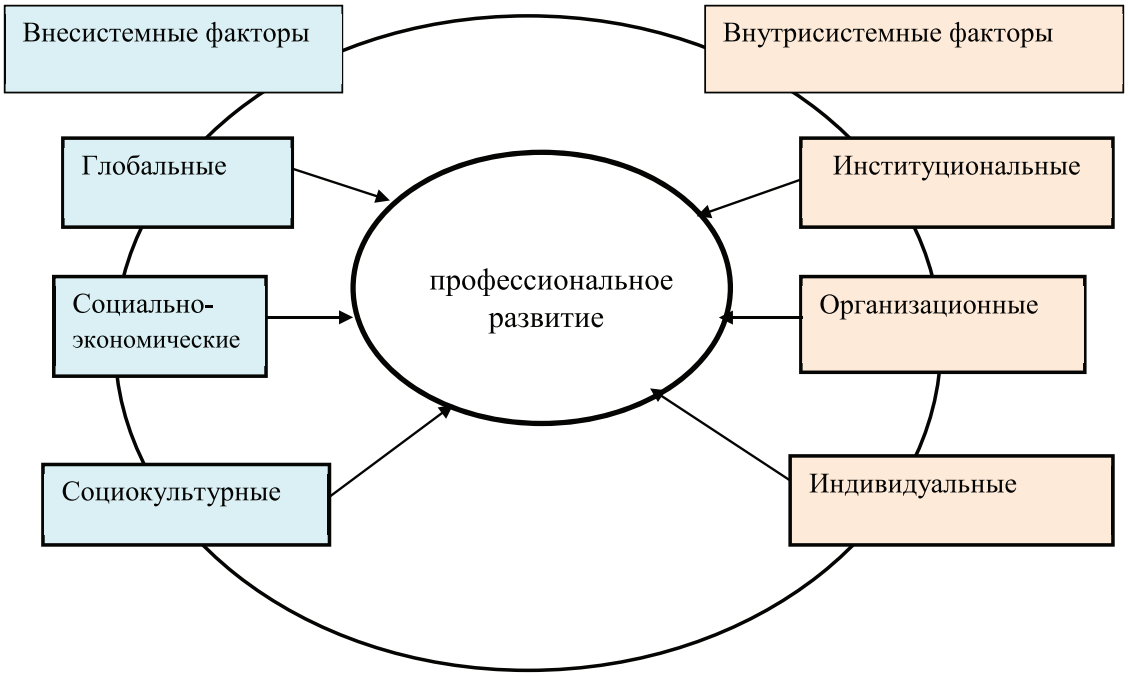


Рисунок 1. Факторы воздействия на процесс управления профессиональным развитием

Социально-экономические – развитие рыночной экономики, рынка труда, мобильность трудовых ресурсов, повышение качества управления, повышение роли человеческого ресурса. Социокультурные – сближение национальных культур, ценности, мировоззрение в обществе.

Такой фактор, как общественное развитие в мировом пространстве предопределяет изменения в характере профессиональной деятельности государственных служащих, выдвигая новые требования к квалификации, устанавливая новые стандарты профессиональной деятельности. Несмотря на то, что этот фактор не оказывает прямого воздействия на профессиональное развитие государственных служащих, он дает новый импульс для внесения изменений. По мнению А.И. Турчинова, этот фактор является важнейшим стимулом развития профессионального опыта человека, а в целом и общества [2].

Социально-экономические факторы оказывают влияние на изменение рынка труда, появление новых форм занятости, мобильность трудовых ресурсов, изменение содержания и характера профессиональной деятельности. Сегодня, благодаря воздействию этих факторов, появился новый тип управления, называемый проектным. Для его освоения государственным служащим необходимо приобрести соответствующие компетенции, изменить свои представления о строго регламентированной деятельности, ограниченной рамками инерционного мышления. Для разработки и реализации национальных проектов потребуется развивать проектное мышление, творческие способности.

Социокультурные факторы связаны с изменениями мировоззрения людей, их ценностных ориентаций. Сегодня потребители государственных услуг в большинстве люди достаточно образованные, знающие и отстаивающие свои права, следовательно, государственным служащим необходимо быть готовыми к взаимодействию с ними, отвечать их личностным и культурным запросам. А это означает работу над собой, развитие конфликтологической компетентности, способности строить эффективные коммуникации, обладать навыками психологической саморегуляции, знать нормы профессиональной этики.

Внутрисистемные факторы являются регулируемыми и зависящими от предпринимаемых усилий, поэтому рассмотрим их более детально. К ним отнесем институциональные, организационные и индивидуальные.

Институциональные факторы оказывают прямое воздействие на процесс управления профессиональным развитием. В его содержании мы выделяем модель государственной службы, принятую стратегию реформирования, законодательные основы государственной службы, государственную кадровую политику, политику в сфере образования. Так, в зависимости от того, какая модель государственного управления принята за основу, зависит выбор стиля управления, механизмов управления, выбор подходов к управлению. Политика в сфере образования окажет влияние на организацию профессионального обучения государственных служащих, на внедрение компетентностного подхода в обучении государственных служащих. Законодательные основы устанавливают нормы, сроки и виды профессионального развития. Так, новый этап реализации государственной кадровой политики в области профессионального развития обозначился изданием ряда нормативных актов.

В Федеральном законе РФ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава гражданской службы обозначена «…профессиональная подготовка гражданских служащих, их переподготовка, повышение квалификации и стажировка в соответствии с программами профессионального развития гражданских служащих…» [3].

В последнее время принят ряд важных актов подзаконного характера. Одним из них является Указ Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации». В этом документе утверждено Положение о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации [4].

В других нормативных правовых актах отмечена необходимость «…создания программ государственного органа по профессиональному развитию гражданских служащих…» [5]. Это четко прописано в Указе Президента РФ от 28 декабря 2006 № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих РФ».

В «Государственных требованиях к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих РФ» (утв. Постановлением Правительства РФ от 6 мая 2008 г. №362) уточнено понятие дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих. В частности, говорится, что это образование, направленное на «…непрерывное профессиональное развитие» госслужащих Российской Федерации…» [6].

Организационные факторы включают локальную нормативную правовую базу, современные кадровые технологии, организационную культуру в органах государственного управления, концептуальные подходы к управлению кадрами на основе компетенций и др. Каждый фактор оказывает определенное воздействие на процесс управления профессиональным развитием.

Так, локальные нормативные акты регламентируют деятельность по определенным направлениям. Например, «Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих министерства сельского хозяйства Карачаево-Черкесской Республики» определяет порядок проведения аттестации государственных служащих [7].

Новые кадровые технологии, основанные на современных научных подходах, требуют приобретение государственными служащими профессиональных компетенций.

Современное управление трансформируется под задачи нового постиндустриального ландшафта, безусловно, меняя свою инфраструктуру, в том числе контент, формы его представления и виды коммуникаций. Поэтому вполне закономерно, что процесс цифровизации (дигитализации) затрагивает в том числе и кадровые процессы. В конце 2020 г. Правительство РФ опубликовало распоряжение, согласно которому запланирована подготовка законопроекта «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ (в части перехода на электронный кадровый документооборот)» [8]. Например, внедрение цифровизации в кадровые процессы потребовало от государственных служащих освоения информационных технологий. Сейчас многие государственные служащие должны быть готовы к цифровой трансформации, поскольку возникает необходимость в коммуникациях с коллегами, клиентами, анализе большого массива данных и т.п.

Сложившаяся на государственной службе организационная культура оказывает влияние на отношение к профессиональному развитию. Например, изменившееся ценностное отношение к освоению навыков soft-skills, т.е. гибких навыков, привело к необходимости развивать их. Многие государственные служащие активно включаются в процессы овладения этими навыками. Появился интерес к прохождению курсов по овладению эмоциональным интеллектом, по тайм-менеджменту, личной эффективности руководителя и др. Благодаря изменившейся организационной культуре, появлению ценностного отношения к овладению надпрофессиональными навыками в органах государственного управления пришли к пониманию значимости построения эффективных коммуникаций, управления своим временем, развитию креативного мышления и др.

Индивидуальные факторы оказывают непосредственное воздействие на построение собственной образовательной траектории профессионального развития. Благодаря осознанию необходимости строить свою карьеру, повышать конкурентоспособность на рынке труда, быть востребованным специалистом повысилась мотивация государственных служащих к профессиональному развитию, овладению современными навыками. Данное предположение основывается на выводах российского ученого А.А. Деркача о влиянии индивидуальных факторов на личностно-профессиональное развитие человека. Как отмечает автор, благодаря установкам, личностно-

му запросу к содержанию своего труда человек находится в постоянном поиске новых форм развития своих интеллектуальных и творческих способностей, креативного мышления, осваивает новые виды деятельности [9]. На потребность в обучении оказывают влияние мотивы удовлетворенности профессиональной деятельностью, избегания порицания, осознания необходимости ответственности перед обществом за результаты своего труда.

Не менее важное влияние на профессиональное развитие оказывает такой индивидуальный фактор, как уровень образования. По мнению Д. Абакарова, уровень образования чиновников значимо влияет на стремление к дальнейшему профессиональному развитию [10]. Это вполне подтверждается существующей практикой. Часто осознает потребность в получении новых знаний человек, обладающий определенным запасом знаний, способный рефлексировать свою профессиональную деятельность, обнаруживая слабые стороны, и формировать запросы к освоению недостающих компетенций.

Таким образом, предложенная группа факторов внешней и внутренней профессиональной среды позволяет анализировать и учитывать их влияние на управление профессиональным развитием государственных служащих. Учитывая действие каждого фактора, можно разрабатывать стратегии профессионального развития, строить собственную траекторию опережающего развития, вносить коррективы в планы развития, проводить исследования в области профессионального развития в регионах с учетом их специфики, вносить коррективы в программы профессионального развития.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Пыткин А.Н., Поносова Е.В. Фактор как базовое понятие в антикризисной модели управления предприятием // Российское предпринимательство. – 2011. – Том 12. – № 6. – С. 66–70.
2. Турчинов А.И. Кадровая политика и управление персоналом: проблемы теории и практики // Коммуникология. – 2014. – №5. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-i-upravlenie-personalom-problemy-teorii-i-praktiki.
3. О государственной гражданской службе Российской Федерации: ФЗ от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 31.12.2014 г.) // СЗ РФ, 02.08.2004, №31, ст. 3215.
4. Указ Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации. (www.pravo.gov.ru) 21 февраля 2019 г., в Собрании законодательства Российской Федерации от 25 февраля 2019 г. № 8 ст. 765.
5. О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента РФ от 28.12.2006 № 1474 (ред. от 01.07.2014) // СЗ РФ, 01.01.2007, № 1 (часть I) ст. 203.
6. Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 06.05.2008 № 362 // СЗ РФ, 12.09.2008, № 19 ст. 2194.
7. Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих министерства сельского хозяйства Карачаево-Черкесской Республики [Электронный ресурс]. URL: https://base.garant.ru/ 45406816/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/
8. О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ (в части перехода на электронный кадровый документооборот). [Электронный ресурс]. Режим URL: https://www.profiz.ru/sec/blog/post_4958/
9. Деркач А.А. Психолого-акмеологические основания и средства оптимизации личностно-профессионального развития конкурентоспособного специалиста [Электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/psihologo-akmeologicheskie-osnovaniya-i-sredstva-optimizatsii-lichnostno-professionalnogo-razvitiya-konkurentosposobnogo
10. Абакаров Д. Факторные основания качества профессионализма государственных служащих // Государственная служба. – 2013. – № 2. – С. 48–51.

УДК 35.082

Кучерова Е.В.[1]
Долгова И.В.[2]

ОПТИМИЗАЦИЯ МЕТОДОВ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ

Аннотация. В статье рассматривается проблема выбора методов отбора, наиболее полно раскрывающих профессиональные и личностные характеристики претендента на вакантную должность государственной службы. Обращается внимание на важность применения методов, положительно зарекомендовавших себя в коммерческих организациях. В этой связи затрагивается проблема возможности их трансфера на государственную службу, ее готовности к внедрению кадровых инноваций.

Ключевые слова: оптимизация, методы отбора, государственная служба.

Kucherova E.V.
Dolgova I.

OPTIMIZATION OF PERSONNEL SELECTION METHODS FOR THE CIVIL SERVICE

Abstract. The article deals with the problem of choosing the selection methods that most fully reveal the professional and personal characteristics of the applicant for the vacant position of the civil service. Attention is drawn to the importance of applying methods that have proven themselves positively in commercial organizations. In this regard, the problem of the possibility of their transfer to the civil service, its readiness to introduce personnel innovations, is raised.

Keywords: optimization, selection methods, public service.

Оптимизации методов отбора означает, что мы достигаем такого их соотношения, когда среди возможных вариантов выбирается тот, который соответствует наилучшему значению. Для того, чтобы выйти на такой результат, необходимо разработать концептуальную модель. Исходные данные для ее создания могут быть получены на основе анализа специфики деятельности организации и ее целевых ориентиров.

Несмотря на достаточно распространенное употребление терминов «концепция», «концептуальность», «модель», не сразу удается сконструировать это определение, вывести связи, определяющие смысловую структуру рассматриваемого конкретного объекта. Если отталкиваться от понимания отбора как технологии, то это может быть перечень операций и их возможных связей, представленных в виде разработанной схематической диаграммы ключевых влияний [1].

В состав комплексного подхода к процедуре отбора персонала предлагается ввести проведение предварительных мероприятий по определению профессиональных качеств потенциальных сотрудников с представлени-

[1] *Кучерова Елена Вячеславовна*, магистрант 3 курса ГиМУ, факультета экономики, управления и права, Северо-Кавказский институт – филиал РАНХиГС, г. Пятигорск.
Kucherova E.V., graduate of 3rd training course of State and municipal management, faculty of Economics, management and law, branch of North Caucasian Institute – The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Ranepa), Pyatigorsk.
[2] *Долгова Ирина Владимировна*, кандидат социологических наук, доцент кафедры менеджмента и предпринимательского права, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г.Пятигорск
Irina Dolgova, Ph.D.in Sociology, Associate Professor, Department of Management and Business Law, North- Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk.

ем материалов, содержащих необходимую информацию. Как показывает практика, оценка кандидатов проводится, как правило, в ходе и по результатам собеседования, практически не применяются другие методики выявления деловых и личностных качеств, психологические тесты, деловые игры и другие активные формы.

В этом случае предлагается проводить мониторинг социальных сетей на предмет соответствия кандидата занимаемой должности. Как правило, в сети Интернет о претенденте можно узнать намного больше информации, чем в предоставленном им варианте в виде заполненной анкеты или стандартного пакета документов. Несмотря на то, что любому человеку всегда интересно узнать, как живут другие пользователи социальных сетей, а именно место работы, увлечения, хобби, место жительства, семейное положение, политические взгляды, чаще всего он не задумывается о том, что к нему в профиль также заходят люди, преследуя те же цели.

Следовательно, после заявления кандидата о приёме на работу, можно найти его данные в социальной сети и получить о нём дополнительную информацию, особенно на наличие взаимосвязи с какими-либо экстремистскими группами, пропаганды экстремизма и терроризма и пр., что немаловажно для принятия решения по приёму кандидата в органы государственной власти. Конечно, часть сайтов не позволит получить необходимый объём информации, потому что на них нельзя отследить активность пользователя. А некоторые сайты, такие, например, как Facebook, Вконтакте или Одноклассники, могут в открытом доступе рассказать о человеке от настоящего места работы и любимом месте отдыха до количества друзей и любимой породы собак.

Наличие таких материалов позволит кадровому сотруднику сэкономить часть времени на встречах с потенциальным сотрудником и провести более качественную оценку профессионального уровня служащих, чтобы принять предусмотренные законодательством решения (например, о соответствии замещаемой должности, либо отрицательном решении), основываясь не только на субъективном впечатлении и собеседовании, но и на объективных данных, полученных дополнительно.

Будет уместным обратить внимание на то, что, работая с социальной сетью, сотрудник кадровой службы рискует увлечься и наоборот потерять много времени. Чтобы этого не случилось, необходимо придерживаться правил тайм-менеджмента. Наряду с этим необходимо отметить следующее: обращение к социальным сетям – это всего лишь один из способов, который не может заменить существующие методы отбора. Тем более если речь идёт о большом кадровом потоке или отборе сотрудника в ведущую группу должностей. Также важно качественно осуществлять проверку достоверности сведений, предоставляемых кандидатом, поскольку тщательная проверка позволяет предотвратить возможные ошибки при приёме потенциального сотрудника в организацию.

На следующем этапе процедуры отбора предлагается использовать в работе метод Case-study. На самом деле этот метод применим в высших учебных заведениях, но его с таким же успехом можно использовать и в работе кадровой службы для отбора в кадровый потенциал органов государственной власти только лучших, грамотных, способных мыслить неординарно сотрудников. Этот метод позволяет выявить как личностные качества, так и профессиональные навыки кандидата. Применение данного метода способствует качественному анализу возникающих ситуаций, приобретению умений и навыков работать в коллективе, отстаивать свою точку зрения и учитывать мнение и критику других, развивает активность кандидатов, дух состязательности и лидерские качества. При составлении кейса необходимо использовать простой и понятный язык, избегать сложных терминов и «размытых» вопросов.

Прежде чем начать применять кейс на практике, целесообразным представляется проверить его на работающих сотрудниках. Проанализировав варианты ответов лучших специалистов в организации, можно принимать решение об использовании этого кейса при отборе персонала на государственную службу.

В результате успешного прохождения процедур отбора начинается обработка документов, предоставленных кандидатом, и затем с новым сотрудником заключается трудовой договор. В случае если претендент на замещаемую должность не подходит требованиям организации необходимо его уведомить о своём отрицательном решении.

Резюмируя представленные теоретические подходы, можно отобразить концептуальную модель отбора персонала на государственную службу графически (Рисунок 1).

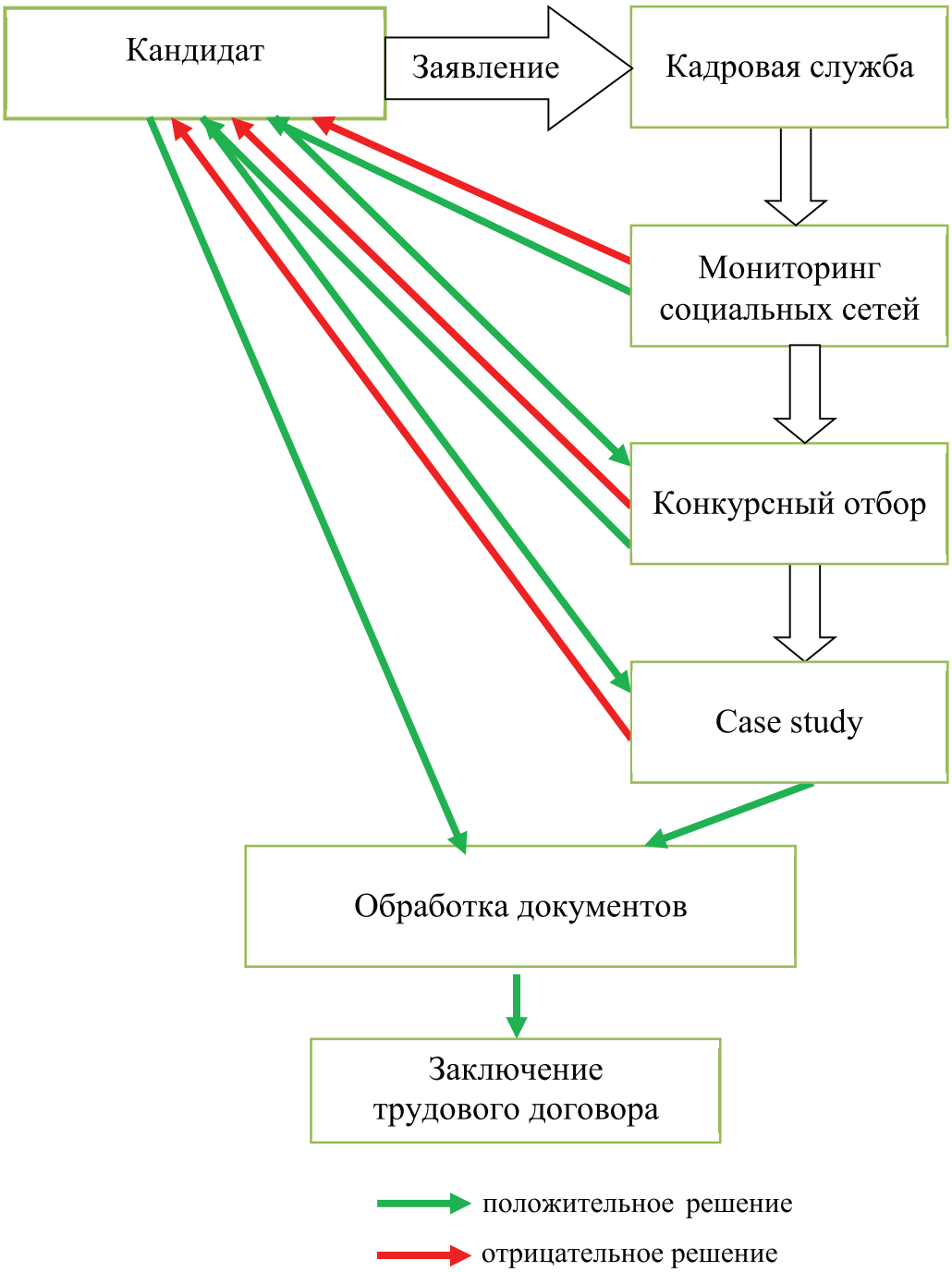


Рисунок 1. Концептуальная модель отбора персонала на государственную службу

Проведённые на основе концептуальной модели отбора персонала исследования позволяют выделить следующие группы профессиональных характеристик, которые соответствуют успешной деятельности:

– профессиональные знания: общие профессиональные знания; знания, умения, навыки безопасного выполнения операций, входящих в должностные обязанности; знания и умения, позволяющие выявлять, пре-

дупреждать и ликвидировать опасные ситуации;

− деловые качества: компетентность; инициативность, целеустремленность, настойчивость; честность, добросовестность; дисциплинированность, ответственность; самостоятельность, решительность;

− индивидуально-психологические и личностные качества: уровень интеллектуального развития; мотивационная направленность; память, мышление, внимание; гибкость в общении, стиль межличностного поведения; эмоциональная и нервно-психическая устойчивость;

− психофизиологические качества: выносливость, работоспособность; простая и сложная сенсомоторная реакция; острота зрения, цветовосприятие; острота слуха.

Возникает вопрос о целесообразности включения последних перечисленных качеств в требования к кандидату на государственную службу. На этот вопрос находим ответ в последних исследованиях, посвященных реформированию государственной службы. Так, В.Л. Романов утверждает, что прорыв в будущее государственного управления могут осуществить профессионалы новой генерации, обладающие потенциалом, необходимым для осуществления прогрессивных преобразований [2].

Вышеперечисленные мероприятия помогут не только устранить недостатки отбора, способствуя снижению кадровых рисков и защиты профессиональной среды от проникновения в нее некомпетентных сотрудников, но существенно повлиять на имидж государственной службы, привнести в нее новые идеи и повысить ее инновационный потенциал. Несмотря на то, что невозможно заранее просчитать все издержки и риски, грамотно подобранные методы отбора позволят получить ценную информацию о потенциальном сотруднике. Таким образом, отбор специалистов на государственную службу требует комплексного подхода, так как он подразумевает отбор работников, которые отвечают по своим профессиональным, деловым и личностным качествам требованиям государственной службы.

Вследствие того, что с помощью традиционных методов отбора очень сложно дать более точную характеристику конкретного кандидата, специалисты кадровой службы чаще стали изобретать новые способы, которые, при всей своей нестандартности, позволяют заинтересовать специалистов открытой вакансией и отобрать лучших профессионалов среди них.

Данный подход вполне оправдан, поскольку существует риск пополнения кадрового состава организации некомпетентными сотрудниками. Как известно, применяемые традиционные методы отбора, такие как анализ резюме, анкетных данных, ознакомление с послужным списком, изучение прошлого опыта работы и др. не всегда позволяют получить более полную информацию о кандидате, особенно, если идет речь о замещении должностей, связанных с деятельностью в сфере управления. Поэтому знание индивидуальных качеств человека обеспечивает успешность в решении нестандартных задач и соответственно требуют адекватных методов отбора [3].

В связи с этим дополнительно к разработанной концептуальной модели отбора персонала на государственную службу, возможно использование инновационного подхода к процедуре конкурсного отбора. Такой подход рационально применять как для проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, так и для оценки компетенций уже действующих государственных служащих, а также развитию у них мультидисплицинарного подхода к решению проблемы.

Для инновационного преобразования системы отбора персонала на государственную службу предлагается внедрение эффективных «кадровых, образовательных, информационных и управленческих технологий с целью повышения профессиональной компетентности, мотивации государственных служащих и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной служебной деятельности» [4]. Введение управленческих технологий и инструментов, которые раньше были применимы только в коммерческих

организациях, уже становится тенденцией в кадровой политике государственной гражданской службы.

Использование физиогномики при подборе персонала относится к нестандартным методам интервьюирования. Эта методика позволяет получить информацию об особенностях характера, индивидуальности через восприятие и чтение лица человека. Иногда предметом физиогномики может быть не только лицо, но и тело: мимика; характерные жесты; позы; особенности телосложения.

Некоторые исследователи считают, что такой метод отбора может давать поразительные результаты при условии, что кадровый специалист имеет сравнительно большой опыт в её использовании. Нестандартные свойства подбора персонала по физиогномике позволяют использовать данный метод в качестве вспомогательного при оценке соискателя. Он может подтвердить или опровергнуть выводы, полученные традиционным путём. Вместе с тем, все признаки, на основе которых делают выводы о характере человека, окончательно формируются после достижения сорокалетия. Следовательно, отдавать предпочтение при оценке людей по физиогномике требует очень взвешенного подхода. Особенности подбора персонала по этому методу могут затрудняться по критерию точности оценки, учитывая внешние и внутренние воздействия, оказывающие влияние на черты лица, такие как пластические операции, влияние вредных привычек, городской образ жизни, стресс, болезни, возрастные изменения; культурные особенности и др. К тому же нельзя забывать, что любой человек может улучшить свои личностные качества, усиленно работая над собой. Вместе с тем его внешность останется неизменной, что может послужить поводом для ошибочных выводов.

По нашему мнению, для отбора персонала на государственную службу наиболее подходящим среди инновационных методов является так называемый матричный метод. Его суть заключается в том, что на каждую должность в организации составляется таблица-матрица, содержащая перечень деловых и личностных качеств кандидата. Для ее практического применения нет никаких сложностей и особых навыков. Единственное требуется внести показатели оценки перечисленных качеств каждого и разработать экспертным путем весовые коэффициенты. Затем после тестирования каждого претендента устанавливаются реальные значения показателей, которые затем соотносятся с идеальными. Достаточно одну матрицу наложить на другую и будет получен результат. Считается, что те кандидаты, которые получили более высокие показатели в наибольшей степени соответствуют занимаемой должности. Из-за дискретности самой методики результаты оценки на матрице сложно трактовать, поскольку она строится на «закрытых» вопросах, предполагающих всего два ответа – «да» и «нет». Вместе с тем матрица даёт возможность выразить качественную цифровую оценку.

Ещё одним важным шагом на пути к повышению эффективности отбора персонала в российских организациях является совершенствование деятельности сотрудников отделов по управлению персоналом. Здесь уместно говорить о целесообразности введения ключевых показателей эффективности отбора (KPI). Сюда можно включить текучесть кадров, производительность труда, коэффициент отбора, польза процесса отбора в денежном эквиваленте. В ходе этих мероприятий, благодаря введению KPI, можно изменить и субъект отбора – вместо руководителя субъектом процесса отбора будет выступать вся организация.

Самый широко используемый инновационный метод подбора персонала, который часто называют онлайновым подбором персонала – Е-рекрутмент. Основными инструментами такого подбора являются сайт организации в Интернете, а также интернет-сайт по подбору персонала. Е-рекрутмент состоит из следующих шагов: привлечение соискателей, их просмотр и отслеживание, а также непосредственный отбор кандидатов, предложение работы или отказ тем, кто не соответствует требованиям организации.

В качестве преимуществ использования Е-рекрутмента можно выделить сведение к минимуму издержек процесса отбора персонала, простоту его применения, а также возможность собрать большой объём инфор-

мации о кандидате. Использование такого метода выгодно также и для работодателя. Интернет-сайт по подбору персонала обеспечивает соискателя сразу же необходимой информацией о потенциальном работодателе. А это увеличивает имидж организации в целом для кандидата. Вместе с тем для организаций Е-рекрутмент представляется как малозатратный метод подбора персонала. Он не только упрощает все этапы и время проведения испытаний, но и сокращает издержки процесса подбора до минимума.

Второй инновационной тенденцией кадровой системы органов государственной власти становится появление единого интернет-портала вакантных должностей на государственной гражданской службе, предоставляющего возможность подачи документов в электронном виде, а также введение онлайн-тестирования для граждан, желающих поступить на работу в органы государственной власти, из внешних источников. Кроме того, становится довольно распространённым электронное тестирование, с помощью которого можно провести оценку профессиональных и личностных характеристик потенциального государственного служащего.

Информатизация кадровых процедур и процессов наблюдается в изменении методов оценки претендентов на вакантные должности из внешних и внутренних источников. Такие высокотехнологичные кадровые инновации способствуют повышению прозрачности и объективности деятельности кадровых служб органов государственной власти, вместе с тем сокращая сроки кадровых процедур, трудоёмкость и количество задействованных работников.

Таким образом, предлагаемый подход к выбору оптимального соотношения традиционных и инновационных методов на сегодняшний день становится заметным явлением в построении процедуры отбора персонала преимущественно коммерческих организаций. Однако новые требования к государственному служащему позволяют рассматривать их применительно к отбору на государственную службу. Активное использование инновационных кадровых процедур на государственной гражданской службе, повышение внимания к кадровым процессам и вопросам формирования статуса государственных органов как привлекательного работодателя становятся заметным трендом в современных условиях.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Масленников Е.В. Некоторые принципы формирования концептуальной модели предмета в социологическом исследовании // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 18. Социология и политология. 2003. № 1. – С. 158–169.
2. Романов В.Л. Инновационный прорыв в будущее: диспозиция государственного управления. / Вячеслав Леонидович Романов // Образовательные технологии. – 2009. – № 1. – С. 9–24.
3. Хигир Б. Ю. Нетрадиционные методы подбора и оценки персонала [Текст]. М.: ЗАО «Бизнес-школа “Интел-Синтез”», 2001. – 272 с.
4. Указ Президента РФ от 10.03.2009 № 261 (ред. от 10.08.2012) «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)» // Собрание законодательства РФ. 16.03.2009. № 11. Ст. 1277.

УДК 334

Середко Л.А.[1]

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ КАДРОВОГО МОНИТОРИНГА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация. В статье рассматриваются основные концептуальные положения проведения кадрового мониторинга в современных организациях.

В связи с этим внимание в статье сфокусировано на основных теоретических идеях и подходах, на разработке схемы и этапов исследования, выборе источников сбора мониторинговой информации и методах проведения мониторинга.

Ключевые слова: концептуальные основы, организация и проведение, кадровый мониторинг, современные организации.

Seryodko L.

CONCEPTUAL FOUNDATIONS OF THE ORGANIZATION AND CONDUCT OF PERSONNEL MONITORING IN MODERN ORGANIZATIONS

Abstract. The article discusses the main conceptual provisions of personnel monitoring in modern organizations.

In this regard, the article focuses on the main theoretical ideas and approaches, on the development of the scheme and stages of the study, the choice of sources for collecting monitoring information and methods of monitoring.

Keywords: conceptual foundations, organization and implementation, personnel monitoring, modern organizations.

Современное управление социально-экономическими процессами происходит в условиях динамизма и сложности внешней среды, что повышает требования к работе с многочисленными информационными потоками и соответственно к качеству всех процессов. Соответственно, появляется потребность в обеспечении системной аналитической деятельности всех процессов, что приводит к появлению новой функции управления, называемой мониторингом.

В социологическом энциклопедическом словаре мониторинг трактуется как постоянное систематическое наблюдение за определенным объектом или процессом с целью выявления его изменений, соответствующих желаемому состоянию [1].

Как и многие другие термины, сегодня используемые в управлении, мониторинг заимствован из других наук. Наиболее часто употребляется в экологии, медицине, технике, образовании, там, где требуется постоянное наблюдение за состоянием объектов с целью своевременного обнаружения изменений и приведение его в желаемое состояние. Именно этот подход был принят за основу для привнесения и употребления данного термина в управленческой практике.

Большинство авторов понимают под мониторингом следующее – это процесс, в ходе которого производится систематическое отслеживание, а также сбор данных по объекту, внешним и внутренним факторам, оказывающим определённое влияние и эффект на

[1] *Середко Лидия Алексеевна*, начальник отдела культуры, молодежной политики и межнациональных отношений местной администрации Прохладненского муниципального района КБР
Lidiya Seredko, Head of the Department of Culture, Youth Policy and Interethnic Relations of the local Administration of the Prokhladnensky Municipal District of the KBR

данный объект мониторинга, последующая обработка конечных результатов, их хранение, дальнейшее использование, возможно, распространение для повышения общей эффективности. Отсюда следует, что основной целью мониторинга в управлении организационными системами является выявление отклонений и внесение корректирующих воздействий. Это является объяснением, почему он приобретает популярность в современных организациях и обоснованием для внедрения в управление кадровыми процессами.

Как известно наибольшую трудность представляет определение оптимального кадрового состава на государственной службе. Это объясняется динамикой кадровых процессов, обусловленных движением персонала и постоянным внесением количественной и качественной неопределенности в их характеристики, в связи с чем формирование и развитие кадрового потенциала на основе мониторинга является вполне оправданным.

Вместе с тем, прежде чем приступить к внедрению мониторинга, необходимо разработать его концепцию. Начинается она с разработки методологии мониторинга, т.е. с выявления основных теоретических идей, основополагающих подходов к ее проведению, с учетом происходящих трансформаций, разработки схемы исследования, а также выбора источника сбора мониторинговой информации.

В научной литературе содержатся рекомендации по разработке концепции мониторинга. Среди них достаточно известной является работа М.Л. Малышева, в которой дается характеристика трех возможных вариантов ее построения [2]. В первом варианте мониторинг описывается как целевая, проблемно-ориентированная система, во втором как инструментальная, в третьем как интеграционная. Первый вариант предполагает, что мониторинг осуществляется для сбора информации, которая должна быть направлена для решения проблем. Второй основан на необходимости разработки средств сбора информации, третий соединяет эти два подхода.

Вместе с тем все три концепции направлены на решение проблем сбора и анализа информации об объектах и включают в себя такие элементы, как цель и задачи, принципы применения, инструментальные средства, методы сбора информации, время проведения и периодичность, а также ответственного лица за сбор необходимой информации. При этом состав элементов мониторинга не изменится при проведении в условиях разных масштабов.

Разработка концепции мониторинга предполагает решение следующих задач: выбор объекта наблюдения, в данном случае формирование и развитие кадрового потенциала, затем разработка методологического конструкта исследования, т.е. критериев, позволяющих оценивать его состояние, инструменты сбора и обработки мониторинговой информации. Следует отметить, что разработка средств сбора информации представляет собой достаточно сложную и трудоемкую процедуру, поэтому, если есть уже апробированные методики, то лучше ими воспользоваться. Есть еще вариант обратиться в консалтинговую организацию, где профессионалы смогут разработать методику проведения мониторинга, однако это, возможно, будет затратный вариант, который не будет одобрен руководством.

Еще одно важное замечание, которое необходимо отметить, связано с размерами организации. Мониторинг может включать огромный массив данных, если речь идет о крупных организациях, насчитывающих несколько тысяч работников и сравнительно небольшой, если в организации работает примерно 50-100 человек. Разумеется, в первом случае разработка концепции мониторинга будет более трудоемкой, но основные концептуальные положения будут одинаковыми.

В процессе проведения мониторинга персонала производится оценочная характеристика изучаемого объекта. К мониторинговым показателям предъявляется определённый набор требований, учёт которых необходим. Их учёт позволяет получать в высшей степени объективные результаты о состоянии объекта исследования. Показатели кадрового мониторинга не должны отвечать требованиям к качеству информации, отличным от предъявляемых какой-либо другой информации. Они подробно описаны современными авторами (таблица 1).

Таблица 1. Требования к мониторинговым показателям [3]

Своевременность	– информация должна быть пригодна для принятия решения прежде, чем потеряет способность влиять на решения
Достоверность	– информация должна соответствовать действительности и носить объективный характер
Достаточность	– соответствие объема информации потребностям руководителя, и достаточного для принятия того или иного решения
Полнота	– мера достаточности полученных данных для решения той или иной задачи
Надежность	– характеристика, показывающая вероятность случайной ошибки при проведении исследования или измерения
Комплексность	– отражение всех основных процессов, связанных с изучаемым объектом
Адресность	– содержание мониторинга и его масштаб должны соответствовать цели, задачам и ожидаемым результатам
Правовая корректность	– мониторинг должен проводиться с учётом правовых норм, предписаний, ограничений и запретов
Возможность многократного использования	– применение результатов мониторинга для решения последующих вопросов
Высокая скорость сбора, обработки и передачи	– минимизация временных затрат информационных процессов
Возможность кодирования	– преобразование информации из одной ее формы представления в другую
Актуальность	– соответствие получаемой информации текущему моменту времени

Важную роль в управлении играют показатели и индикаторы. Следует описать их основные функции: 1) выступают инструментом анализа целей, а также используются в рассмотрении задач, ситуаций, проблем и решений; 2) предстают в виде информации, описывающей формы; 3) применяются в роли мотивационных и стимулирующих средств поддержки.

Для того, чтобы добиться необходимых результатов важно соблюдать соответствующие условия разработки и проведения мониторинговых мероприятий (Рисунок 1).



Рисунок 1. Условия организации и проведения мониторинга [4]

Основные условия, обеспечивающие результативность проведения мониторинга, можно свести к следующим: определение всех средств, которые потребуются для реализации программы мониторинга; проведение подготовки сотрудников, чья работа будет связана с мониторингом, а также подготовка кадров, которые в процессе принятия управленческих решений будут применять данную информацию; формирование и закрепление структурных подразделений, на которых будет возложена работа по сбору информации, а также состав сотрудников и их функций; приобретение и установка соответствующего оборудования, а также актуального программного обеспечения для сбора и обработки данных по состоянию кадров, формирование системы по осуществлению данных процедур. Для того, чтобы улучшить результаты кадрового мониторинга, к его организации обязательно подходят комплексно. Поэтому формируя и разрабатывая систему мониторинга персонала, определяют модель и концепции, благодаря которым выбираются и используются основные подходы проведения.

Основные этапы проведения мониторинга обобщенно можно представить в виде следующих шагов: выбрать объект наблюдения, определить показатели, разработать оценочные процедуры и способы сбора информации. Если в качестве объекта выбраны процессы мотивации или управленческих отношений, то методами сбора могут быть социологические инструменты. Наиболее распространенными будут социологические наблюдения, опросы (анкетирование и интервью), социометрия. На первый взгляд они не представляют трудностей, т.к. в процессе работы с кадрами специалисты кадровых служб уже имеют опыт проведения собеседований, анкетирования, контент-анализа социологической информации, тестирования.

Еще одной сложностью является разработка показателей оценки, имеющие важное значение для получения объективной информации. На это обращает внимание Э.М. Коротков, который сформулировал следующие требования: 1) валидности, которая должна заключаться в соответствии показателя конкретным целям его использования; 2) размеренности, требующая соединения в показателе факторов одинаковой размерности; 3) измеряемости, т.е. возможности проведения его оценки; 4) фактологичности, т.е. соответствия реальным неопровержимым сведениям; 5) допустимой простоты его конструкции; 6) функциональной определенности, т.е. направленности на выполнение определенной функции; 7) связи показателей между собой практической полезности [5].

Мониторинг может иметь разные уровни проведения и способствует также выработке целей разного уровня. Так, высший стратегический уровень проводится высшим руководством, направлен на выработку перспективных целей управления развитием кадрового потенциала, которые формируются на основе полученной мониторинговой информации. Одновременно дается общая оценка кадровому потенциалу, проводится прогнозирование его развития в долгосрочной перспективе и эффективности работы организации.

Среднесрочный уровень мониторинга проводится для составления планов развития кадрового потенциала на ближайшие годы (от 1 до 5 лет). Этот уровень применяется для отслеживания и контроля текущего состояния развития кадрового потенциала. На основе полученных мониторинговых данных осуществляется оперативное планирование кадрового потенциала сроком до одного года.

Наконец, мониторинг на оперативном уровне служит для получения информации о текущем состоянии кадрового потенциала и проводится с целью принятия оперативных решений об изменении характеристик кадрового потенциала в режиме текущего времени (Таблица 2).

Таблица 2. Уровни применения управленческого мониторинга

Уровень управления	Разработчик	Содержание	Цель проведения
Стратегический	Высшее руководство	Показатели результатов деятельности в целом	При разработке кадровой стратегии управления организацией
Тактический	Заместитель руководителя по кадровым вопросам	Показатели результатов по отдельным подсистемам	Для оперативного планирования, контроля и мотивации персонала
Оперативный	Специалисты кадровых служб	Показатели отдельных характеристик	Для оперативного управления

На всех уровнях управления используются примерно одни и же методы и средства сбора информации. Однако сложность состоит в том, что эти методы нужно разработать, чтобы получить именно ту информацию, которая необходима для выводов о состоянии кадрового потенциала. Даже социологическое наблюдение требует разработки специального наблюдения для ведения протокола. Все эти инструменты требуют получения социологических и психологических знаний. Следовательно, в кадровой службе желательно иметь специалиста, владеющего необходимыми компетенциями. К слову сказать, такой специалист нужен и при разработке социально-психологических методов управления, которые сегодня активно внедряются на государственной службе.

Далее нужно определить периодичность проведения сбора информации и зафиксировать ее в специально созданных формах. Информация касается таких сторон, как достижение результатов в профессиональной деятельности государственного служащего, уровень образования, возраст, состояние творческой активности, качественный и количественный состав и др. Периодичность проведения мониторинга зависит от того, какие показатели исследуются. Например, трудовая дисциплина находится в поле зрения ежедневно, а стратегические, такие как план развития кадрового потенциала, могут подвергаться мониторингу ежемесячно.

Достаточно удобным источником получения информации является изучение документов кадровой службы. Это связано с тем, что документация представляет собой надежный и доступный для сбора информации документ, однако не всегда можно получить именно ту информацию, которая интересует, поскольку, как правило, она не содержится в явном виде. Например, сложно судить по документам о его мотивах, способностях, политических или иных предпочтениях. Для ее получения нужен анализ, умение прочесть то, что не выходит на поверхность. Однако, материалы аттестационной комиссии, сведения об уровне образования, повышении квалификации являются проверенными и представляют собой информацию фактологического характера, поэтому сбор информации о кадровых процессах будет необходим при оценке состояния кадрового потенциала.

Следует отметить, что нередко сущность мониторинга понимается поверхностно, порождая ситуации, затрудняющие процесс его проведения. Вследствие чего мы можем наблюдать нулевой эффект или отсутствие положительных изменений. Очень часто кадровые процессы претерпевают усложнение. Сотрудники кадрового отдела или отдела по управлению персоналом, неподготовленные должным образом, имеют неверное представление относительно отслеживания мониторинговых показателей. Они либо мешают работе сотрудников, усложняя ее дополнительной нагрузкой, либо не собирают объективно верную и релевантную информацию, не проявляя никакого энтузиазма относительно «новомодного веяния», прививаемому со стороны руководства организации.

Оптимизация формирования и развития кадрового потенциала, как можно видеть, напрямую зависит от подготовки сотрудников к проведению мониторинга, от наличия методических средств для его проведения и выполне-

ния условия постоянного слежения за этими процессами. Например, постоянный мониторинг за изменением потребности в персонале дает возможность своевременно скорректировать планы набора персонала или напротив запланировать их сокращение. Постоянное слежение за качественным состоянием кадров дает возможность оперативно принять решение о профессиональном развитии, направить сотрудников на курсы повышения квалификации, не дожидаясь аттестации. Также с помощью мониторинга по документам можно выявить сотрудников, не ориентированных на развитие своего потенциала, не участвующих в жизни организации, безынициативных и недисциплинированных.

Другую информацию, например, активность персонала при реализации проектов, творческий подход к решению задач, качество наставнической деятельности и др. по документам получить достаточно сложно, поэтому мониторинг может быть осуществлен с помощью других методов. Например, мониторинг межличностных отношений, проявление лидерства может быть осуществлен на основе наблюдения и социометрии.

Для проведения мониторинга, направленного на формирование и развитие кадрового потенциала, могут быть использованы различные методы, однако, в первую очередь это зависит от целей, состава фактов и интересующих сведений. В первую очередь исследователя, проводящего мониторинг по кадровым вопросам, будет интересовать информация о кадровом составе, динамике его сменяемости, постоянстве работы в этой организации, уровне образования и периодичности повышения квалификации, прохождения медицинского осмотра.

Таким образом, изложенные концептуальные положения разработки методики организации и проведения мониторинга дают основание для создания возможностей ее практической реализации в деятельности современных организаций. При этом могут быть проблемы примерно одинакового характера. Во-первых, он может быть не эффективным, если затраты на разработку методики проведения мониторинговых исследований выше, чем получаемые результаты. Во-вторых, он может представлять сложность для работников кадровой службы в его применении при разработке кадровых решений. В-третьих, возможные методологические ошибки при его разработке могут несколько сместить целевые ориентиры.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Социологический энциклопедический словарь [Текст]. – М.: Норма, 1998. – 554 с.
2. Малышев, М.Л. Мониторинг социально-трудовой сферы: опыт социально-статистического анализа [Текст] / М.Л. Малышев. – М.: Союз, 2005. – 144 с.
3. Фатхутдинов Р.А. Управленческие решения / Р.А Фатхутдинов // М.: ИНФРА-М. –2003. – 283 с.
4. Бершедова Л.И., Рычихина Э.Н. Социально-психологические основы системы мониторинга персонала // МГПУ, Москва Журнал» – 2013. – №8.: [systempsychology.ru]. URL: http://www.systempsychology.ru/journal/2013_8/146-bershedova-li-rychihina-en-socialno-psihologicheskie-osnovy-sistemy-monitoringa-personala.html (дата обращения: 24.02.2021).
5. Коротков Э.М. Исследование систем управления. – М.: Дека, 2020. – С. 226 с.

РЕГИОНАЛЬНАЯ И ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОНОМИКА

УДК 332.1

Абрамян Г.А.[1]

ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 НА КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация. В данной статье рассматривается многофакторное влияние глобальной пандемии коронавирусной инфекции на ключевые индикаторы социально-экономического развития Ростовской области за 2020 год на основе статистических данных, а также описаны ключевые возможности роста региональной экономики в сложившихся условиях. Цель работы заключается в анализе влияния пандемии COVID-19 на социально-экономическое развитие Ростовской области, выявление наиболее и наименее пострадавших сфер. В результате исследования становится очевидно, что несмотря на факт снижения валового регионального продукта, инвестиций в основной капитал и среднемесячной номинальной начисленной заработной платы на одного работника в 2020 году, отдельные отрасли экономики, такие как сельское хозяйство и сектор розничной торговли, продемонстрировали рост.

Ключевые слова: COVID-19, пандемия, региональная экономика, социально-экономическое развитие.

Abramyan G.

INFLUENCE OF THE COVID-19 PANDEMIC ON KEY INDICATORS OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE ROSTOV REGION

Abstract. The article considers the multifactorial impact of the global pandemic of coronavirus infection on the key indicators of the socio-economic development of the Rostov region in 2020 based on statistical data, and also describes the key opportunities for the growth of the regional economy in the current environment. The purpose of the work is to analyze the impact of the COVID-19 pandemic on the socio-economic development of the Rostov region and to identify the most and least affected areas. As a result of the study, it becomes obvious that despite the fact that the gross regional product and the average monthly nominal wages per employee in 2020 decreased, certain sectors of the economy, such as agriculture and the retail sector, showed growth.

Keywords: COVID-19, pandemic, regional economy, socio-economic development.

Перед началом 2020 года перед органами исполнительной власти Ростовской области стояла задача по минимизации возможного влияния пандемии на социально-экономическое развитие региона, что невозможно без определения ключевых угроз и сфер, подвергшихся наибольшему негативному влиянию со стороны этих угроз [1]. Непредсказуемость траектории дальнейшего развития ситуации лишь усложняли задачи развития экономики региона в условиях пандемии [2].

В качестве ключевых угроз для экономики региона на момент начала пандемии можно было выделить:

1. Сокращение объёмов экспорта ввиду снижения спроса на нефтепродукты и значи-

[1] *Абрамян Гор Ашотович,* преподаватель, факультет управления, Южный Федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, gorabramyan@icloud.com, gorabramyan@sfedu.ru
Abramyan Gor, Lecturer, Faculty of Management, Southern Federal University, Rostov-on-Don, gorabramyan@icloud.com, gorabramyan@sfedu.ru

тельное падение цен на нефть (доля товарной группы 27 «Топливо минеральное, нефть и продукты их перегонки; битуминозные вещества; воски минеральные» в 2019 году составила рекордные 26,4% от совокупного экспорта Ростовской области, что в стоимостном выражении равнялось 2 161,62 млн. долл. США). Кроме того, сокращение экспортных поставок может быть связано с общим ужесточением контроля к иностранной продукции со стороны многих стран мира (особенно это касается продовольственных товаров), а также возможного сокращения производства и экспорта вследствие нарушения части глобальных цепочек добавленной стоимости и, как следствие, проблем с импортом некоторых видов деталей, комплектующих, оборудования).

2. Замедление темпов роста ВРП и промышленного производства вследствие нарушения части международных цепочек поставок (в частности, прекращение импорта некоторых видов продукции из Китая).

3. Снижение реальных доходов населения вследствие роста инфляции, вызванного дефицитом или удорожанием стоимости части товаров (особенно промежуточных товаров).

4. Уменьшение доходов от международного и внутреннего туризма. Учитывая популяризацию практики стран и отдельных регионов по переносу или отмене масштабных международных мероприятий, предполагающих приток иностранных участников/гостей, необходимо учитывать аналогичные риски и для Ростовской области. Согласно данным Ростовстата, в 2018 году в Ростовскую область прибыло 150,7 тыс. иностранных граждан, что в 2,4 раза больше, чем в 2017 году (62,8 тыс. иностранных граждан). Иностранные туристы приезжали из Германии, Южной Кореи, Швейцарии, стран Южной Америки. Значительный рост был обусловлен проведением Чемпионата мира по футболу. События 2020 года, которые имеют международный статус и высокую международную популярность, были под угрозой срыва:

• Международный фестиваль туризма «Мир без границ»;

• Международные Каяльские чтения;

• Международный чеховский книжный фестиваль;

• Международный туристский фестиваль бардовской песни «Струны души»;

• Открытый Чемпионат Восточной Европы по пауэрлифтингу и силовым видам спорта. Место проведения: г. Ростов-на-Дону и др.

5. Сокращение доходов от международных авиаперелётов (ограничения полётов, возвраты билетов и т. д.).

6. Угроза срывов или заморозки (по форс-мажору) части контрактов, в том числе и в сфере государственных закупок.

7. Дополнительные затраты бюджета на осуществление комплекса мер по предотвращению распространения и подготовке борьбы с коронавирусом в регионе.

Исходя из официальных ежедневно обновляемых данных динамической карты мира, отражающей ситуацию с коронавирусом («Coronavirus COVID-19 Global Cases by the Center for Systems Science and Engineering (CSSE) at John Hopkins University»), следует выделить 7 наиболее сложных географических направлений с точки зрения распространения заболевания:

• КНР;
• Италия;
• Южная Корея;
• Иран;
• Франция;
• Испания;
• Германия.

В этой связи целесообразно проанализировать экспортно-импортные отношения Ростовской области с данными государствами.

По итогам 2019 года в рамках донского экспорта в данные страны было поставлено [3]:

• Китай – 211,5 млн. долл. США (2,6% экспорта региона);

• Италия – 189,0 млн. долл. США (2,3% экспорта региона);

• Южная Корея – 0,4 млн. долл. США (0,005% экспорта региона);

• Иран – 188,7 млн. долл. США (2,3% экспорта региона);

• Франция – 16,1 млн. долл. США (0,2% экспорта региона);

• Испания – 46,9 млн. долл. США (0,6% экспорта региона);

• Германия – 50,3 млн. долл. США (0,6% экспорта региона).

Таким образом, в данные страны в 2019 г. было экспортировано товаров на сумму 702,9 млн. долл. США, что составляло 8,5% от совокупного экспорта Ростовской области. В особенности большое значение имеет тот факт, что 3 из 7 рассматриваемых стран входят в ТОП-10 партнёров по экспорту Ростовской области (Китай – 7 место; Италия – 9-е место; Иран – 10-е место).

Исходя из товарного среза экспорта Ростовской области в вышеуказанные ключевые страны-партнёры, страдающие от коронавируса, в 2020 году под угрозой находятся экспортные поставки таких товаров, как: подсолнечное масло, нефтепродукты, рапсовое масло, ячмень, кукуруза, жмых и шрот, семена льна, зернобобовые, медь, электротехнические изделия из углерода, котлы центрального отопления, соевое масло, алюминиевые плиты и листы.

Что касается импорта, то по итогам 2019 года в рамках донского импорта из данных стран было закуплено [3]:

• Германия – 142,8 млн. долл. США (5,0% от донского импорта);

• Иран – 1,6 млн. долл. США (0,06% от донского импорта);

• Испания – 69,7 млн. долл. США (2,4% от донского импорта);

• Италия – 111,7 млн. долл. США (3,9% от донского импорта);

• Китай – 679,0 млн. долл. США (23,7% от донского импорта);

• Южная Корея – 52,0 млн. долл. США (1,8% от донского импорта).

Таким образом, из данных стран было импортировано товаров на сумму 1 056,8 млн. долл. США, что составило 36,9 % от совокупного импорта Ростовской области. Следует отметить, что по стоимостному параметру Китай является главным партнёром по импорту для Ростовской области. В ТОП-10 также входят Германия и Италия.

Исходя из товарного среза импортируемой продукции из данных стран, в 2020 году под угрозой находился широкий спектр импортируемой продукции, прежде всего значительная часть ввозимых машиностроительных товаров (в первую очередь механическое оборудование и техника, компьютеры, а также электрические устройства, аппаратура связи) и химической продукции.

Далее на основе статистических данных социально-экономического развития Ростовской области в ретроспективе трех лет рассмотрим, какие угрозы были реализованы, а в каких направлениях их влияние удалось смягчить либо вовсе нивелировать (Таблица 1).

Таким образом, мы видим, что из 23 приведенных индикаторов социально-экономического развития Ростовской области значения 2020 года относительно 2019 года снизились по 14 показателям, а относительно 2018 года – по 11 показателям. Относительно и 2018, и 2019 годов снизились значения по таким показателям, как:

• валовой региональный продукт в сопоставимых ценах (снижение на 3,9 п. п);

• совокупный объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами (снижение на 5,2%);

• объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами по обрабатывающим производствам (снижение на 6,7%);

• объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами по виду экономической деятельности «водоснабжение; водоотведение; организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений» (снижение на 6,0%);

• индекс промышленного производства (снижение на 8,9 п. п.);

• индекс физического объема оборота розничной торговли (снижение на 6,4 п. п.);

• реальная среднемесячная начисленная заработная плата (снижение на 6,1 п. п.);

• среднесписочная численность работников (без внешних совместителей и работников несписочного состава) (снижение на 13,1%);

• объем импорта (снижение на 17,1%).

Таблица 1. Показатели социально-экономического развития Ростовской области (по полному кругу предприятий и организаций) [3; 4; 5]

Наименование показателей	Единица измерения	2018 год	2019 год	2020 год
Валовой региональный продукт в основных ценах	млн рублей	1466226,6	1531532,9	1561028,7
Валовой региональный продукт (в сопоставимых ценах)	%	102,0	101,3	98,1
Объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами по видам экономической деятельности	млн рублей	1133264,3	1112940,4	1073317,7
– обрабатывающие производства	млн рублей	906802,8	873734,9	845742,1
– добыча полезных ископаемых	млн рублей	33456,9	34041,3	34742,4
– обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	млн рублей	153514,3	165944,2	155706,2
– водоснабжение; водоотведение; организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	млн рублей	39490,3	39220,0	37127,0
Индекс промышленного производства	%	110,6	102,8	101,7
Объем отгруженной инновационной продукции (крупные и средние)	млн рублей	64536,6	62676,2	63674,3
Продукция сельского хозяйства (в фактически действовавших ценах) – хозяйства всех категорий	млн рублей	255128,6	285454,7	289927,0
Индекс производства продукции сельского хозяйства – хозяйства всех категорий	%	91,4	105,8	97,1
Оборот розничной торговли – всего	млн рублей	920765,6	975600,2	975602,4
Индекс физического объема оборота розничной торговли – всего	%	103,1	101,9	96,7
Инвестиции в основной капитал	млн рублей	264870,6	284152,3	310768,8
Индекс физического объема инвестиций в основной капитал	%	80,0	102,1	104,0
Объем работ, выполненных по виду деятельности «Строительство»	млн рублей	133262,3	143940,5	143108,5
Индекс физического объема работ, выполненных собственными силами по виду деятельности «Строительство»	%	76,7	103,4	95,2
Ввод жилья	тыс. кв. м.	2347,4	2611,3	2614,0
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата на одного работника	рублей	31448,2	33757,1	35562,9
Реальная среднемесячная начисленная заработная плата работников	%	108,0	102,7	101,9
Среднесписочная численность работников (без внешних совместителей и работников несписочного состава)	человек	1078548,0	1051274,0	1039234,0
Объем экспорта	млн долл. США	9061,3	8275,0	8763,8
Объем импорта	млн долл. США	3054,3	2869,3	2520,8

Соответственно, мы можем сделать вывод о том, что наибольший урон был нанесен реальному сектору экономики Ростовской области: промышленному производству, розничной торговле (которая в абсолютных значениях осталась практически на уровне 2019 года лишь благодаря росту объемов онлайн-торговли). Как следствие, снизилась и среднесписочная численность работников на 12040 человек, что может быть вызвано как сокращением рабочих мест, так и смертностью из-за коронавирусной инфекции. В значительной степени пострадал именно малый и средний бизнес как наиболее подверженный кризису в условиях волатильной экономики [6]. Также снизился импорт товаров и услуг, что было обусловлено закрытием границ и торговых путей. Строительный рынок в свою очередь остался практически на том же уровне (уменьшение объема на 0,6% по сравнению с предыдущим годом). Эти факторы и оказали ключевое влияние на снижение интегрального показателя развития экономики – валового регионального продукта в сопоставимых ценах (98,1%).

Вместе с тем стоит отметить рост объема инвестиций в основной капитал как в абсолютных значениях (на 26615 млн. рублей), так и в относительных (ИФО составил 104,0%). Однако необходимо понимать, что прирост инвестиций был обеспечен в большей степени посредством бюджетных средств, направленных на создание и развитие объектов социальной инфраструктуры для борьбы с пандемией. Превысил пессимистические прогнозы на 2020 год и объем экспорта в первую очередь за счет экспорта продовольствия и сельскохозяйственного сырья, что обусловлено высоким уровнем развития агропромышленного комплекса Ростовской области [7]. Рост поставок пшеницы, растительного масла, свинины, мяса, домашней птицы оказался возможен вследствие обесценения рубля, эмбарго в отношении западных продуктов питания и политики импортозамещения [8].

Несмотря на ряд вызовов, с которыми столкнулась экономика региона в 2020 году, нельзя не отметить ряд возможностей, которые открываются перед Ростовской областью в сложившихся условиях:

1. В связи со сложной эпидемиологической обстановкой возникают дополнительные стимулы для развития импортозамещения в различных отраслях экономики. В первую очередь это относится к сельскохозяйственной сфере и пищевой промышленности, что может послужить основой для дальнейшего наращивания агропромышленного комплекса региона.

2. Кроме того, ввиду высокой зависимости региональных (и в целом отечественных) промышленных предприятий от импортных деталей и комплектующих (товаров промежуточного потребления) формируется запрос, и складываются объективные потенциальные возможности для стимулирования налаживания устойчивых взаимосвязей между региональными предприятиями, развития производственной кооперации, дальнейшего углубления кластерного развития экономики Ростовской области и Российской Федерации в целом.

3. С точки зрения индустрии гостеприимства Ростовская область является регионом с выраженным потенциалом внутреннего туризма (более 90% туристов – гости из других регионов России). По мнению экспертов, настроения туристов меняются в пользу именно внутреннего туризма и напряжённость, связанная с коронавирусом, таким образом, может стать толчком для развития туристической отрасли региона.

В заключение можно сказать, что пандемия COVID-19, конечно, нанесла серьезный удар по экономике Ростовской области. Больше половины проанализированных ключевых индикаторов социально-экономического развития продемонстрировали негативную динамику в 2020 году. В то же время ряд сфер показали устойчивость и возможность для роста. При условии использования открывшихся возможностей и реализации плана Правительства Ростовской области по восстановлению экономики региона уже в краткосрочной перспективе можно выйти на показатели периода до пандемии.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Лихолетова Н.В. Анализ общеэкономической ситуации Ростовской области в условиях глобальной пандемии коронавирусной инфекции COVID-19 / Н.В. Лихолетова Я.В. Коженко // Вестник Донского государственного аграрного университета. – 2020. – № 4–2 (38). – С. 91–98.
2. Миронова О.А. Проблемы и задачи развития экономики Ростовской области в условиях эпидемии SARS-COV-2 / О.А. Миронова, Р.М. Богданова // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). – 2020. – № 4(72). – С. 144–150.
3. Федеральная служба государственной статистики (Росстат). [Электронный ресурс]. – URL: https://rosstat.gov.ru (дата обращения: 21.04.2021).
4. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики (Ростовстат). [Электронный ресурс]. – URL: https://rostov.gks.ru (дата обращения: 21.04.2021).
5. Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС). Электронный ресурс]. – URL: https://fedstat.ru (дата обращения: 21.04.2021).
6. Савенко О.Л. Проблемы и перспективы развития малого и среднего бизнеса России в условиях волатильной экономики / О.Л. Савенко, Г.А. Абрамян // Современные тенденции экономического развития: Сборник трудов научно-практической конференции молодых ученых федеральных университетов «Долгосрочные тренды развития экономического образования в современной России», Ростов-на-Дону, 28–30 сентября 2015 года. – Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2015. – С. 217–219.
7. Белокрылова О.С. Региональный рынок зерновых и масличных культур в условиях пандемии коронавируса (на примере Ростовской области) / О.С. Белокрылова, А.Н. Ситухо // Научные труды Вольного экономического общества России. – 2020. – Т. 224. – № 4. – С. 16–8181. DOI 10.38197/2072-2060-2020-224-4-168-181.
8. Как изменилась за год торговля России с другими странами. Главное. [Электронный ресурс]. – URL: https://www.rbc.ru/economics/15/02/2021/6028f9c79a794754fdb4362e (дата обращения: 21.04.2021).

УДК 338.242.2

***Балаева З.А.*[1]**
***Ступникова О.Е.*[2]**

РАЗВИТИЕ КОНТРОЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕГИОНЕ НА ПРИМЕРЕ КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНОЙ ПАЛАТЫ РЕСПУБЛИКИ ИНГУШЕТИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются основные аспекты деятельности Контрольно-счетной палаты Республики Ингушетия, обосновывается необходимость осуществления государственного финансового контроля и предлагаются меры к его совершенствованию на примере Контрольно-счетной палаты Республики Ингушетия.

Ключевые слова: финансовый контроль, контрольно-счетный орган, контрольно-счетная палата, аудитор, цифровизация.

Balaeva Z.
Stupnikova O.

DEVELOPMENT OF CONTROL ACTIVITIES IN THE REGION ON THE EXAMPLE OF THE CONTROL AND ACCOUNTING CHAMBER OF THE REPUBLIC OF INGUSHETIA

Abstract. The article discusses the main aspects of the activities of the Control and Accounting Chamber of the Republic of Ingushetia, justifies the need for state financial control and suggests measures to improve it on the example of the Control and Accounting Chamber of the Republic of Ingushetia

Keywords: financial control, control and accounting body, control and accounting chamber, auditor, digitalization.

Постигшая мир пандемия коронавируса, практически парализовавшая развитие международных отношений, заставила государства сосредоточиться на собственных проблемах, обнажив серьезные пробелы в государственном управлении: отсутствие эффективной обратной связи между центром и регионами, разрозненность финансов и отсутствие у органов управления всех уровней алгоритма действовать в непредвиденных чрезвычайных ситуациях.

Вследствие этого возрастает важность своевременных изменений, способствующих модернизации и всестороннему развитию существующих государственных институтов. Определенная несогласованность в действиях федерального центра и регионов, отсутствие слаженных действий стали толчком к

[1] *Балаева Залина Алиевна,* магистрант 2 курса, направление подготовки «Государственное и муниципальное управление», Северо-Кавказский институт – филиал РАНХиГС г. Пятигорск, e-mail: zalina.balaeva@bk.ru
Zalina Balaeva, 2-d Graduate Student, direction of training «Public and municipal administration», North-Caucasus institute-brunch of the Russian Presidential academy of national economy and public administration, Pyatigorsk, e-mail: zalina.balaeva@bk.ru
[2] *Ступникова Оксана Емельяновна,* кандидат экономических наук, доцент, декан факультета экономики, управления и права, Северо-Кавказский институт – филиал РАНХиГС г. Пятигорск, e-mail: oks-ev@yandex.ru, т. (8793-97-38-54)
Oksana Stupnikova, Ph.D. in Economics, Associate Professor, Dean of the Faculty of Economics, Management and Law, North-Caucasus institute-brunch of the Russian Presidential academy of national economy and public administration, e-mail: oks-ev@yandex.ru, phone: (8793-97-38-54)

усилению внимания контрольно-надзорных органов за соблюдением законодательства РФ – от привычного исполнения бюджетных обязательств до проведения адресных федеральных выплат медицинским работникам.

Вопросы российского опыта реформирования контрольно-надзорной деятельности, проблемы формирования критериев эффективности государственного контроля постоянно обсуждаются на федеральном и региональном уровне, представляя широкий интерес для изучения.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью предупреждения нецелевого использования бюджетных средств на региональном уровне.

Обеспечение устойчивого повышения уровня и качества жизни населения на основе сбалансированной социально-экономической системы инновационного типа, гарантирующей национальную безопасность, динамичное развитие экономики и реализацию стратегических интересов России в мировом сообществе, во многом зависит от эффективно организованной системы финансового контроля как на федеральном, так и на региональном уровне. Обязательным условием эффективности осуществления социально-экономической политики государства и действенности финансового контроля является обеспечение полноты и своевременности формирования доходов и обоснование бюджетных расходов. В этом контексте предметом государственного финансового контроля является формирование, владение, распределение и использование денежных средств и консолидированного государственного бюджета, а объектом государственного финансового контроля выступает широкий круг лиц (как юридических, так и физических), использующих в своей деятельности государственную собственность, денежные средства бюджета, природные ресурсы, льготы по импорту, экспорту или налогообложению и т. д.

Контрольная деятельность в любом субъекте РФ направлена на достижение оптимального распределения трудовых, материальных и финансовых ресурсов государства. Осуществлению контрольно-надзорной деятельности в регионах, в большей степени финансирующихся за счет федерального бюджета (дотационных регионах), традиционно уделяется особое внимание.

Нынешнее социально-экономическое положение Республики Ингушетия характеризуется высоким уровнем безработицы и неразвитостью промышленности, сельского хозяйства и сферы услуг, а также низкой обеспеченностью объектами социальной сферы. Негативное воздействие эпидемиологической обстановки, связанной с распространением новой коронавирусной инфекции, внесло свои коррективы в социально-экономическую ситуацию как в целом по стране, так и по Республике Ингушетия. Ревизию целевого и эффективного использования средств, получаемых из федерального бюджета и распределяемых по основным сферам жизнедеятельности региона, организует Контрольно-счетная палата Республики Ингушетия.

Становление и развитие Контрольно-счетной палаты Республики Ингушетия как института внешнего государственного финансового контроля проходило в условиях постоянного совершенствования нормативной правовой базы, материально-технического, методического и кадрового обеспечения. По мере накопления опыта, совершенствования форм и методов работы, законодательной базы формировались разнообразные методики проверок, совершенствовалась практика контрольной и экспертно-аналитической деятельности, активно внедрялись новые формы финансового контроля. Сегодня палата уделяет большое внимание укреплению взаимодействия со Счетной палатой Российской Федерации, контрольно-счетными органами субъектов РФ и муниципальных образований, входящих в СКФО, муниципальными органами внешнего финансового контроля Республики Ингушетия.

Контрольно-счетная палата Республики Ингушетия осуществляет свою деятельность на основе годовых планов работы, которые разрабатываются и утверждаются ею самостоятельно, с учетом требований Закона Республики Ингушетия от 28.09.2011 г. №27-РЗ «О Контрольно-счетной палате Республики Ингушетия».

Согласно официальной информации, обнародованной на официальном сайте Контрольно-счетной палаты Республики Ингушетия [1], в 2019 году Контрольно-счетная палата Республики Ингушетия осуществляла свою деятельность согласно целям и задачам, определенным Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об общих принципах организации и деятельности контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований» №6-ФЗ от 7 февраля 2011 года [2]. В результате работы, проводимой Контрольно-счетной палатой Республики Ингушетия, Народное Собрание Республики Ингушетия и исполнительные органы государственной власти региона в течение года получали объективную информацию о качестве функционирования участников бюджетного процесса на территории республики, а также целевом и эффективном использовании ими бюджетных средств. Правоохранительными и надзорными органами республики дана правовая оценка нарушениям, установленным Контрольно-счетной палатой и приняты соответствующие меры реагирования.

Основными организационными формами осуществления Контрольно-счетной палатой Республики Ингушетия внешнего государственного финансового контроля являются контрольные и экспертно-аналитические мероприятия. В целях осуществления контроля за поступлением и расходованием бюджетных средств Контрольно-счетной палатой Республики Ингушетия в 2019 году проведено 17 проверок, в том числе с использованием принципа аудита 3 мероприятия, совместно с правоохранительными и надзорными органами 1 проверка.

В 2019 году объектами контрольных мероприятий стали 120 учреждений и организаций республики с объемом бюджетных средств в размере порядка 7,0 млрд. рублей (Рисунок 1).



Рисунок 1. Динамика проведенных Контрольно-счетной палатой Республики Ингушетия контрольных мероприятий и проверенных объектов в 2017–2019 гг. [1]

В ходе контрольных мероприятий, проведенных Палатой в 2019 году, установлены нарушения и недостатки в финансово-бюджетной сфере, допущенные главными распорядителями и получателями средств республиканского бюджета, муниципальными образованиями республики на общую сумму 1 543 467,2 тыс. рублей или 22,1 % от объема проверенных бюджетных средств (Рисунок 2).



Рисунок 2. Динамика финансовых нарушений, выявленных Контрольно-счетной палатой Республики Ингушетия в 2018-2019 гг.

В 2018 году по нецелевому назначению министерствами и ведомствами республики израсходовано 123 242,1 тыс. рублей, отмечены нарушения порядка формирования и финансового обеспечения выполнения государственного задания на оказание государственных услуг учреждениями на сумму 5 773,9 тыс. рублей.

Бюджетом недополучено неналоговых доходов на общую сумму 251,2 тыс. рублей, выявлены нарушения порядка и условий оплаты труда работников на сумму 114,4 тыс. рублей.

Ущерб, нанесенный бюджету республики, составил 3 371,3 тыс. рублей, как неэффективное использование бюджетных средств отмечены расходы на сумму 4 301,8 тыс. рублей.

При ведении бухгалтерского учета, составлении и представлении бухгалтерской отчётности отмечены нарушения на сумму 294 105,1 тыс. рублей.

Нарушения при осуществлении государственных закупок составили 9 924,3 тыс. рублей.

Также выявлены различные нарушения иного характера на общую сумму 1 102 383,1 тыс. рублей, из которых 1 088 743,4 тыс. рублей связаны с предоставлением субсидий на выполнение государственного задания без наличия заключенных соглашений, определяющих права, обязанности и ответственность сторон. Приоритетное внимание Контрольно-счетная палата Республики Ингушетия уделяла аудиту государственных программ. В 2019 году Контрольно-счетной палатой Республики Ингушетия был проведен аудит трех республиканских программ.

В соответствии с требованиями Бюджетного кодекса РФ Контрольно-счетной палатой Республики Ингушетия проведена экспертиза годового отчета об исполнении республиканского бюджета за 2018 год.

В заключении Палаты отражены ряд отрицательных моментов, относящихся к исполнению бюджета за 2019 год. В частности, отмечается, что доходная и расходная части республиканского бюджета исполнены в объемах ниже запланированных назначений на 2018 год.

Как показала экспертиза, в нарушение статьи 179 Бюджетного кодекса РФ и статьи 30 Порядка разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ Республики Ингушетия объемы финансирования 8 государственных программ не соответствуют уточненным бюджетным назначениям, предусмотренным законом о республиканском бюджете на 2018 год.

Проведенный анализ показал, что процент охвата контрольными мероприятиями расходов бюджета достаточно низкий и может отрицательно отразиться на оценке полноты и достоверности представленных отчетных данных. Направлением по контролю за расходованием средств бюджета Республики Ингушетия руководит 3 аудитора, за которыми закреплены 12 инспекторов (то есть все инспекторы, предусмотренные штатным расписанием). Контрольно-счетная палата должна охватывать контрольными мероприятиями минимум 50% поступивших в местный бюджет средств. Снижение показателя, прежде всего, связано с полной загруженностью имеющихся согласно штатному расписанию инспекторов в связи с чем направлением по контролю за доходами и источниками финансирования дефицита бюджета сегодня занимается только три аудитора (без привлечения инспекторов), чего явно недостаточно. При этом следует отметить, что в современных условиях повышается роль неналоговых доходов бюджета при решении вопросов недопущения бюджетного дефицита.

Контрольно-счетная палата Республики Ингушетия систематически анализирует итоги проводимых контрольных и аналитических мероприятий, контролирует выполнение представлений, направленных по результатам проверок. На основании вышесказанного можно констатировать, что в Республике Ингушетия наметилась тенденция к значительному сокращению финансовых нарушений и нецелевого расходования бюджетных средств. Безусловно, этому способствовали эффективные меры, принятые в рамках модернизации контрольно-надзорной деятельности в регионе, а именно:

– всесторонняя ориентация при осуществлении бюджетных расходов Республики Ингушетия на обозначенные приоритеты и планируемые результаты государственной политики;

– исключение необоснованного принятия новых расходных обязательств и невыполнения действующих;

– поэтапное совершенствование системы оплаты труда в бюджетной сфере, направленное на обеспечение повышения заработной платы с усилением ее стимулирующей функции и проведением мероприятий по оптимизации расходов.

Наряду с положительными аспектами анализ деятельности Контрольно-счетной палаты Республики Ингушетия способствовал выявлению нарушений и недостатков:

- низкий уровень профессиональной подготовки специалистов, ответственных за ведение бухгалтерского (бюджетного) учета;
- низкий уровень внутреннего финансового контроля за соблюдением действующего законодательства при расходовании средств бюджета и использовании имущества;
- слабый контроль руководителей государственных учреждений в части ведения бухгалтерского учета.

Экономическому развитию Республики Ингушетия долгое время препятствовали сложные внутриполитические конфликты, происходящие на соседних территориях. Был разрушен весь хозяйственный потенциал, накопленный за годы существования СССР [3]. При этом географическое положение Ингушетии создает широкие социально-экономические предпосылки для всестороннего развития республики: собственные стартовые позиции, привлекательный внешнеэкономический потенциал в перспективе позволят вывести экономику региона на траекторию стабильного экономического роста, обеспечив существенное сокращение дотаций из федерального бюджета.

Эффективной контрольно-надзорной деятельности в Республике Ингушетия препятствуют также трудности в подборе и подготовке квалифицированных кадров, осуществляющих финансовый контроль. Необходимость качественной экспертизы проектов бюджетов и внешнего аудита их исполнения, проведение различного рода проверок, внедрение новых форм и методов финансового контроля обуславливают наличие завышенных требований, предъявляемых к уровню профессиональных знаний финансовых контролеров [4]. Подготовка компетентных специалистов данной области требует существенных временных и материальных затрат, что в свою очередь может

сказаться на качестве финансового контроля.

Наиболее разумным методом модернизации контрольно-надзорной деятельности в регионах РФ, как уже неоднократно отмечалось в правовом поле, является разработка единой концепции осуществления финансового контроля в регионах РФ, которая отражала бы принципиально важные положения государственного контроля независимо от сферы реализации [5]. В первую очередь должны быть четко определены сущность, цель, задачи и принципы финансового контроля, формы и методы его осуществления. Кроме того, концепция должна включать критерии эффективности аудиторских проверок, информацию о правах аудиторов, сроках проверок и другую исчерпывающую информацию, способствующую максимальной открытости и прозрачности проводимых мероприятий. Разработка и внедрение такой концепции будет способствовать совершенствованию всей системы финансового контроля и эффективности контрольно-надзорной деятельности отдельных государственных органов [5].

Не менее важным направлением совершенствования деятельности Контрольно-счетной палаты Республики Ингушетия выступает цифровизация. Информационно-коммуникационные технологии и услуги представляют наиболее активно раскручивающийся сектор российской экономики и являются главным фактором в развитии многих областей социально-экономической сферы. Отсутствие информационно-аналитических систем в работе любого контрольно-счётного органа существенно затрудняет его работу. Пандемия коронавируса продемонстрировала высокую важность повсеместного внедрения цифровых технологий, ведь с их помощью решается большинство повседневных рабочих вопросов – от организации онлайн-обучения до организации конференц-связи, удаленной работы [6]. Цифровизация сегодня проникает во все сферы деятельности человека и, безусловно, не может обойти стороной осуществление финансового контроля. В целях организации удаленного проведения контрольных и экспертно-аналитических мероприятий, автоматизированной обработки данных, в том числе автоматизированного выявления нарушений объектами контроля, требуется повсеместное внедрение информационно-аналитической системы.

Сегодня, в эпоху тотальных перемен в мироустройстве, в условиях закрытия государственных границ и сосредоточения на внутренних целях государства для эффективной борьбы с угрозой распространения коронавирусной инфекции, Россия переживает период формирования правовых, экономических, социальных основ нового общественного устройства, в котором финансовый контроль должен занимать особое место, а осуществляющие его органы должны стать надежной опорой государству в осуществлении контрольно-надзорной деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Официальный сайт Контрольно-счетной палаты Республики Ингушетия: [Электронный ресурс] // http://kspri.ru/
2. Федеральный закон «Об общих принципах организации и деятельности контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований» от 07.02.2011 № 6-ФЗ: [Электронный ресурс] // http://www.consultant.ru.
3. Матиев О.З. Антикризисные мероприятия в Ингушетии // Вестник Московского университета МВД России. – 2019. – №7 – С. 4–9.
4. Мержо М.Ш. Влияние инвестиций на социально-экономическое развитие республики Ингушетия // АНО ИД «Научное обозрение».- 2018. – №1 – С. 11–15.
5. Добролюбова Е.И. Оценка результативности и эффективности контрольно-надзорной деятельности // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2018. – №4. – С. 19–24.
6. Кидаева Э.Э. Антикризисные меры стимулирования предпринимательской деятельности в регионе // Статистика и экономика. – 2020. – №1 – С. 12–16.

УДК 338.28

Гусельщикова Н.Б.[1]
Сердюкова О.И.[2]

ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СТАВРОПОЛЬСКОМ КРАЕ

Аннотация. Сегодня становится все более очевидным тот факт, что обеспечение высоких и устойчивых темпов развития Ставропольского края, достижение стратегических целей государственной власти невозможно без заинтересованного партнерства государственных и муниципальных органов власти с представителями частного бизнеса. Государственно-частное партнерство – это взаимовыгодное партнерство между государством и частным сектором с целью наиболее качественно и эффективно удовлетворить потребности населения во всех сферах жизнедеятельности.

Ключевые слова: Государственно-частное партнерство, проекты, Министерство экономического развития РФ, стратегии социально – экономического развития СК, интегральный показатель

Guselchikova N.
Serdyukova O.

PRACTICE OF APPLICATION OF THE MECHANISM OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP IN STAVROPOL REGION

Abstract. Today, it is becoming more and more obvious that ensuring high and stable rates of development of the Stavropol Territory, achieving the strategic goals of state power is impossible without an interested partnership of state and municipal authorities with representatives of private business. Public-private partnership is a mutually beneficial partnership between the state and the private sector, with the aim of meeting the needs of the population in all spheres of life in the most efficient and effective manner.

Keywords: Public-private partnership, projects, Ministry of Economic Development of the Russian Federation, strategies for social and economic development of the SK, integral indicator

Государственно-частное партнерство (далее – ГЧП) – это взаимовыгодное сотрудничество между частной и публичной стороной, основанное на распределении рисков, полномочий и обязанностей между партнерами с целью привлечения инвестиций, а также обеспечения доступности и повышения качества благ, обеспечение населения которыми обусловлено публичной стороной.

На федеральном уровне вопросы регулирования функционирования ГЧП отнесены к полномочиям Министерства экономического развития РФ (Минэкономразвития РФ). Рассматривая Минэкономразвития РФ, стоит

[1] *Гусельщикова Надежда Бениаминовна*, кандидат экономических наук, Северо-Кавказский институт, филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации
Nadejda Guselchikova, Ph.D. in Economics, he North Caucasus institute-branch of the Russian academy of national economy and public administration at the President of the Russian Federation
[2] *Сердюкова Ольга Ильинична*, кандидат экономических наук, Институт Управления, Бизнеса и Права (г. Пятигорск), Зеленый пер., 1, Пятигорск, Ставропольский край, 357538 Россия.
Olga Serdyukova, Ph.D. in Economics, Institute of Management, Business and Law (Pyatigorsk) Zeleny Lane, 1, Pyatigorsk, Stavropol Territory, 357538 Russia

уточнить, что ГЧП как направление деятельности относится к Департаменту развития секторов экономики.

Данное структурное подразделение занимается вопросами привлечения внебюджетных инвестиций в инфраструктурные проекты, реализуемые с использованием механизмов ГЧП, включая концессии, также проводит работу по повышению доступности и качества услуг, выстраивает систему мониторинга реализации проектов ГЧП, МЧП и концессий, стимулирует использование механизмов ГЧП.

На региональном уровне вопросы регулирования сферы ГЧП отнесены к полномочиям Министерства экономического развития Ставропольского края (Минэкономразвития СК). Согласно Постановлению Правительства Ставропольского края от 24.12.2015 г. № 555-П «Об определении министерства экономического развития Ставропольского края уполномоченным органом исполнительной власти Ставропольского края на осуществление полномочий, предусмотренных ч. 2 ст. 17 Федерального закона «О государственном – частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» Минэкономразвития СК является уполномоченным органом исполнительной власти на осуществление полномочий (Рисунок 1).

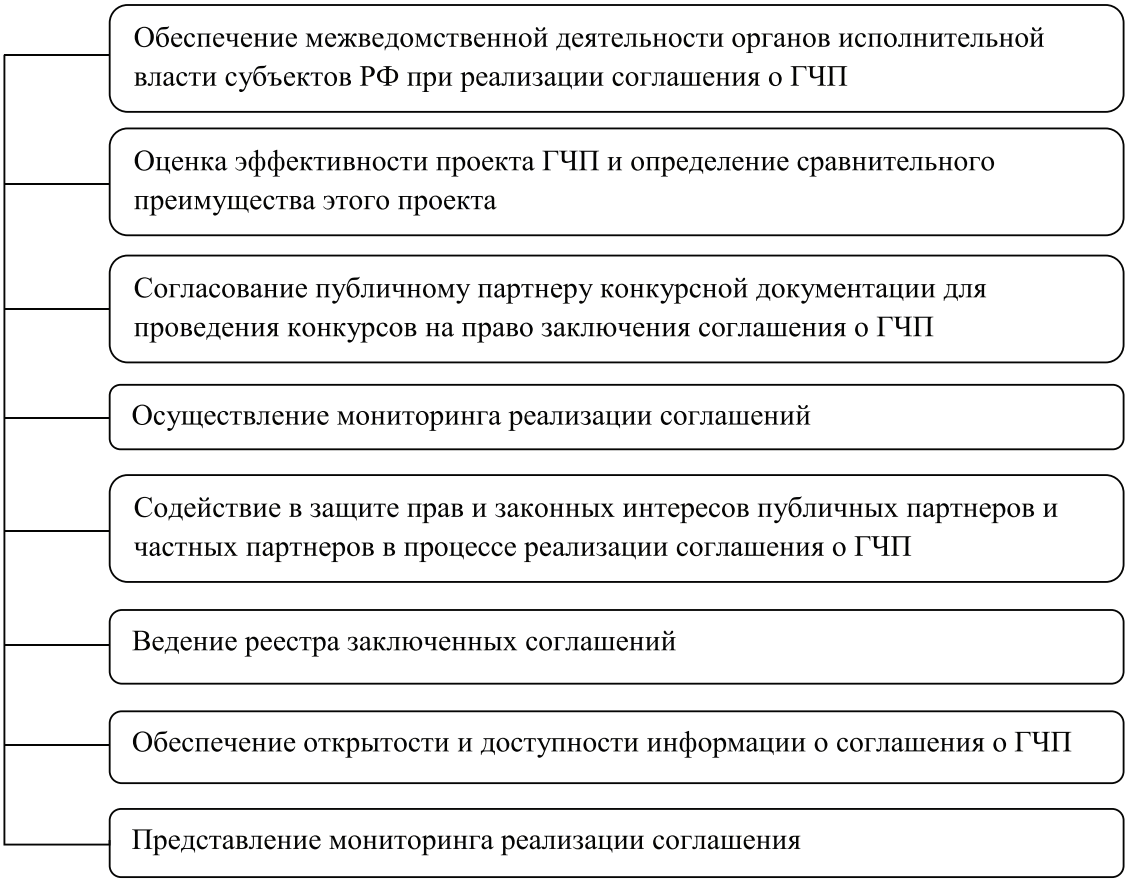


Рисунок 1. Полномочия Минэкономразвития СК по вопросам ГЧП

Минэкономразвития СК также уполномочен рассматривать предложения о заключении концессионных соглашений со Ставропольским краем, поступивших от лиц, выступающих с инициативой заключения таких концессионных соглашений.

Стоит отметить, что в Минэкономразвития СК существует такое структурное подразделение, как отдел развития ГЧП. Функциональный отдел существует с 2018 года. Отдел подчиняется министру экономического развития Ставропольского края, а также заместителю министра, курирующему деятельность отдела в соответствии с рас-

пределением обязанностей, что закреплено в Положении об отделе развития государственно-частного партнерства министерства экономического развития Ставропольского края. Основные задачи отдела развития ГЧП представлены на рисунке 2.



Рисунок 2. Основные задачи отдела развития ГЧП Минэкономразвития СК [1]

Рассматривая деятельность министерства экономического развития СК, стоит обратить внимание на то, что данный орган исполнительной власти занимается разработкой и реализацией стратегии социально – экономического развития СК, а также отраслевых стратегий.

Таким образом, можно сделать вывод, что полномочия в сфере организационно-правового функционирования ГЧП на федеральном уровне закреплены за Минэкономразвития РФ, а конкретно за Департаментом развития секторов экономики, также на федеральном уровне функционирует Экспертный совет по развитию ГЧП при Минэкономразвития России. На региональном уровне за организационно-правовое регулирование сферы ГЧП ответственно Минэкономразвития СК, в частности отдел развития ГЧП при министерстве. Также стоит отметить, что к деятельности Минэкономразвития СК относится разработка стратегических документов развития края.

Рассмотрим степень применения данных механизмов в реальной практике Ставропольского края. Для этого необходимо проанализировать реализуемые на данный момент проекты на основе соглашений о ГЧП/МЧП, а также концессионных соглашений.

Для системного понимания состояния сферы ГЧП в Ставропольском крае необходимо проанализировать исследования Минэкономразвития РФ о развитии ГЧП в России за 2016–2019 гг. В исследованиях приводится показатель «Уровень развития сферы государственно-частного партнерства в субъекте Российской Федерации».

Значение показателя определяется в соответствии с методикой, утвержденной Минэкономразвития России, на основе оценки значений составляющих его факторов:

– развитие институциональной среды в сфере государственно-частного партнерства;

– нормативно-правовое обеспечение сферы государственно-частного партнерства;

– опыт реализации проектов государственно-частного партнерства.

Для определения значения показателя «Уровень развития государственно-частного партнерства в субъекте Российской Федерации» используется информация, содержащаяся в государственной автоматизированной информационной системе «Управление».

Таблица 1. Динамика показателей сферы ГЧП в СК [2, 3]

Показатели	2016 г.	2017 г.	Δ 2017 г. к 2016 г.	2018 г.	Δ 2018 г. к 2017 г.	2019 г.	Δ 2019 г. к 2018 г.
Итоговый интегральный показатель расчета СК, %	41,2	48,0	6,8	45,5	–2,5	37,4	–8,1
KPI, %	35,0	49,0	11	73,8	24,8	–	–
Достижение KPI, %	6,2	–1	–7,2	–28,4	–29,4	–	–
Место в рейтинге ГЧП РФ	38	39	–1	45	–6	47	–2

Исходя из данных таблицы 1, можно сделать вывод, что итоговый интегральный показатель с 2017 года по 2019 году снизился на 3,8% (37,4%-41,2%), наблюдается негативная динамика развития сферы ГЧП в Ставропольском крае. Рассматривая итоговый интегральный показатель относительно места в рейтинге ГЧП в России, можно сделать вывод, что эти два показателя находятся в прямой зависимости (Рисунок 3).

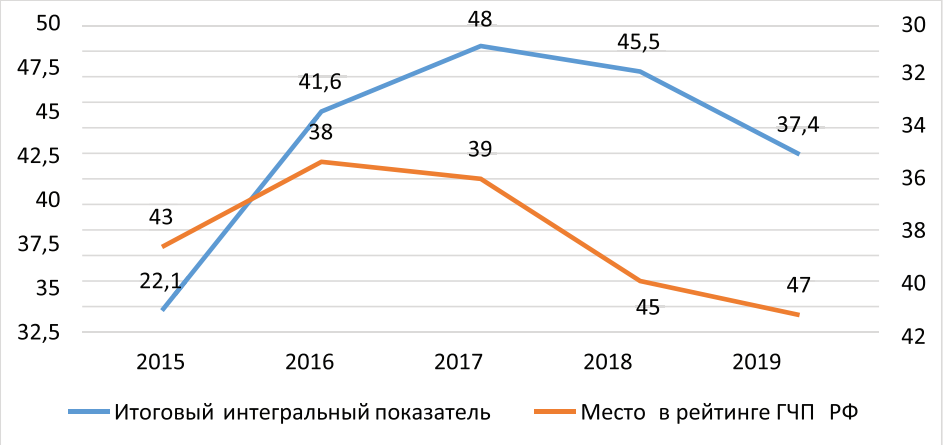


Рисунок 3. Взаимосвязь итогового интегрального показателя и места в рейтинге ГЧП РФ [2, 3]

Положение региона в рейтинге ГЧП в РФ в 2019 г. понизилось на 4 пункта относительно 2015 г. В первую очередь это может быть связано с тем, что другие регионы показали более высокий итоговый интегральный показатель, поэтому прирост показателя Ставропольского края оказался незначительным. Также это может быть вызвано изменениями в методике расчета показателя.

Также для анализа текущего состояния ГЧП и МЧП в Ставропольском крае важно проанализировать проекты, реализуемые с использованием механизмов ГЧП. На данный момент в крае всего 27 проекта, которые находятся на разных стадиях: от проектной инициативы до реализуемых проектов (Рисунок 4).

Таким образом, можно сказать, что 4 проекта реализуются на основе документов, регламентирующих сферу ГЧП в РФ. Также важно обратить внимание на формы реализации квази – ГЧП. Это переходные формы, которые представляют формы сотрудничества частного и публичного сектора, но не являющиеся проявлением ГЧП в полном объеме.

Для анализа текущего опыта реализации проектов ГЧП/МЧП используем информацию, представленную на платформе поддержки инфраструктурных проектов «РОСИНФА». На данный момент реализуется 4 проекта.



Рисунок 4. Структура проектов по форме реализации в Ставропольском крае

Согласно материалам таблицы 2 на данный момент реализуется 2 проекта на основании Концессионного соглашения, а также 2 проекта на основании соглашения о ГЧП/МЧП.

Также важно отметить, что реализуются рассматриваемые проекты в сфере благоустройства, социальной и транспортной инфраструктуры. Общий объем инвестиций по данным проектам 2610,8 млн. руб., которые, согласно информации с портала, состоят только из частных инвестиций. Также важно отметить, что концессионные соглашения имеют долгосрочный характер, а соглашения о ГЧП/МЧП среднесрочный, данная характеристика, а также проекты должны учитываться в документах стратегического планирования края.

Особый интерес вызывают проекты с формой реализации «Энергосервисный контракт с признаками ГЧП». Реализация данных проектов относится к сфере коммунально-энергетической инфраструктуры, а именно к отраслям водоснабжения и водоотведения; теплоснабжения; энергосбережения и энергоэффективности; электроснабжения.

Проекты реализуются как на региональном, так и на муниципальном уровне, имеют как краткосрочный характер (1 год), так средне- и долгосрочный характер.

Анализируя развитие сферы ГЧП в Ставропольском крае, необходимо провести сравнительный анализ в рамках развития сферы ГЧП в субъектах СКФО. Целесообразно при анализе рассмотреть объем частных инвестиций в проектах ГЧП как один из главных показателей применения механизмов ГЧП. Объем привлеченных инвестиций можно рассматривать как основной показатель эффективности мероприятий по привлечению частного сектора в экономику региона. Развитие ГЧП в субъектах СКФО представлено в таблице 3.

Таблица 2. Проекты ГЧП/МЧП, реализуемые в Ставропольском крае [2]

Показатели	Концессионное соглашение в отношении реконструкции набережной Курортного озера г. Железноводск	Концессионное соглашение лодочной станции, Курортное озеро г. Ставрополь	Создание санаторно-курортного комплекса, в том числе проведение ремонтно-реставрационных работ объекта культурного наследия регионального значения «Санаторий «Кисловодск», 1934 г., (литер А), с приспособлением для современного использования, г. Кисловодск,	Создание, эксплуатация и обеспечение функционирования на платной основе парковок (парковочных мест), расположенных на автомобильных дорогах общего пользования местного значения города Ставрополя
Форма реализации	Концессионное соглашение (115-ФЗ)	Концессионное соглашение (115-ФЗ)	Соглашение о ГЧП/МЧП (224-ФЗ)	Соглашение о ГЧП/МЧП (224-ФЗ)
Уровень реализации проекта	Муниципальный	Муниципальный	Региональный	Муниципальный
Сфера проекта	Благоустройство и сопутствующая инженерно-техническая инфраструктура	Социальная инфраструктура, благоустройство и сопутствующая инженерно-техническая инфраструктура	Социальная инфраструктура	Транспортная инфраструктура
Этап реализации	Инвестиционный	Прединвестиционный	Прединвестиционный	Инвестиционный
Объем инвестиций, в т.ч.	13,00 млн. руб.	4,20 млн. руб.	1878,00 млн. руб.	715.60 млн. руб.
Частные средства	13,00 млн. руб.	4,20 млн. руб.	1878,00 млн. руб.	715,60 млн. руб.
Сроки реализации	20 лет	20 лет	6 лет	7 лет

Таблица 3. Развитие сферы ГЧП в субъектах СКФО [2]

Субъект СКФО	Итоговый интегральный показатель, %			Место в рейтинге ГЧП			Объем частных инвестиций в проектах ГЧП, млрд. руб.		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Ставропольский край	48,0	45,5	37,4	39	45	47	2,8	2,8	2,8
Республика Ингушетия	10,2	14,9	7,5	83	83	84	0,5	0,4	0,1
КБР	29,7	33,1	18,2	55	62	78	1,5	1,3	1,3
КЧР	12,4	26,7	14,7	81	70	82	0,1	0,1	0,1
РСОА	9,6	13,4	6,7	84	84	85	0,4	0,4	0,4
Республика Дагестан	23,9	37,7	18,8	68	54	76	3,1	3,8	3,3
Чеченская Республика	11,3	23,7	24,2	82	73	69	0,001	0,2	0,2

На основе данных таблицы можно сделать вывод, что Ставропольский край занимает лидирующую позицию по итоговому интегральному показателю на протяжении всего анализируемого периода, а на втором месте по состоянию на 2019 г. Чеченская Республика.

Анализируя показатель «место в рейтинге ГЧП», стоит также отметить лидирующую

позицию Ставропольского края относительно других субъектов РФ, входящих в СКФО. Рассматривая в целом развитие сферы ГЧП в СКФО, можно отметить, что аутсайдерами рейтинга развития ГЧП в России выступают республики Северного Кавказа.

Как отмечалось ранее, объем частных инвестиций в проектах ГЧП – один из главных показателей применения механизмов ГЧП: согласно нормативно-правовой базе главная цель ГЧП в РФ – это привлечение в экономику частных инвестиций.

Анализируя объемы частных инвестиций в проектах ГЧП, стоит отметить, что за анализируемый период совокупный объем инвестиций в Республике Дагестан превышает объем инвестиций в Ставропольском крае. Данная ситуация может рассматриваться как недостаточное привлечение частного сектора в экономику региона при возможных условиях, так как по оценке экспертов институциональная среда в Ставропольском крае более развитая.

Также важно проанализировать развитие ГЧП в субъектах РФ, занимающих лидирующие позиции в рейтинге ГЧП. Для этого проанализируем данные по Самарской и Нижегородской областям, а также Пермскому краю (Таблица 4).

Таблица 4. Развитие сферы ГЧП в субъектах РФ, занимающих лидирующие позиции в рейтинге ГЧП [2]

Субъект России	Итоговый интегральный показатель, %			Место в рейтинге ГЧП			Объем частных инвестиций в проектах ГЧП, млрд. руб.		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Самарская область	90,0	90,0	98,7	1	1	1	51,9	32,5	32,5
Нижегородская область	78,7	83,2	98,0	8	10	4	15,8	20,0	20,0
Пермский край	80,6	84,1	95,8	6	8	5	14,9	28,9	28,9
Ставропольский край	48,0	45,5	37,4	39	45	47	2,8	2,8	2,8

Анализируя данные таблицы, можно сделать вывод о потенциально возможном уровне развития сферы ГЧП в Ставропольском крае. Итоговый интегральный показатель в анализируемых регионах значительно превышает значение данного показателя в Ставропольском крае.

Развитая сфера ГЧП позволяет привлекать в экономику субъектов значительные объемы частных инвестиций (Рисунок 5).

Анализируя данные, представленные на рисунке, можно сделать вывод о том, что использование механизмов ГЧП позволяет привлечь в экономику региона свыше 100 млрд. руб. на развитие социальной инфраструктуры. Объемы частных инвестиций в Ставропольский край за анализируемый период в 10 раз меньше, что еще раз подтверждает необходимость развития сферы ГЧП в Ставропольском крае.

Таким образом, можно говорить о том, что на данный момент в Ставропольском крае сфера ГЧП развивается недостаточно эффективно.

Подтверждением этого является как снижение итогового интегрального показателя, не достижение показателя KPI, снижение в рейтинге ГЧП РФ, так и малое количество реализуемых проектов с использованием механизмов ГЧП/МЧП. Проекты ГЧП/МЧП, а также проекты с признаками ГЧП реализуются в сферах социальной, транспортной и коммунально-энергетической инфраструктуры. Однако в Стратегии развития Ставропольского края до 2035 г. приоритетными объектами для применения механизмов ГЧП на территории края также отмечены объекты в сфере здравоохранения, дополнительного и дошкольного образования, культурного наследия, производства высокотехнологичной продукции и др.

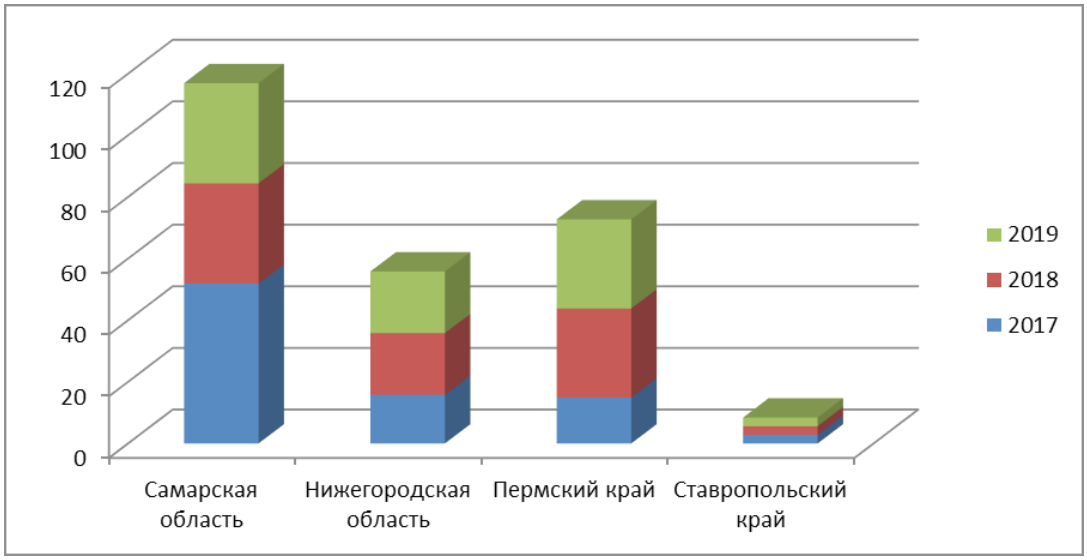


Рисунок 5. Динамика объемов частных инвестиций в проектах ГЧП, млрд. руб.

В результате анализа процессов реализации механизмов ГЧП в Ставропольском крае выявлена недостаточность и неполнота информации, представленной на официальном сайте Минэкономразвития СК, так как согласно Реестру заключенных соглашений о государственно-частном партнерстве реализуется лишь одно соглашение с ООО «Санаторий источник Кисловодск».

Подводя итог, стоит отметить, что сфера ГЧП в Ставропольском крае нуждается в совершенствование нормативного правового обеспечения, а также в расширении сферы применения механизмов ГЧП.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Положение Минэкономразвития СК от 21 октября 2018 г. «Об отделе развития государственно-частного партнерства министерства экономического развития Ставропольского края» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://stavinvest.ru (дата обращения: 27.03.2021)
2. Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации. Рейтинг регионов по уровню развития сферы ГЧП за 2019 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.economy.gov.ru
3. Аналитический обзор РОСИНФА «Просто и честно об инвестициях в инфраструктуру и государственно-частном партнерстве в России» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: ttps://pppcenter.ru/upload/iblock/0e4/0e47bb71822ded76d93c0de43386dfb9

УДК: 33.332

Колоскова А.А.[1]

РОЛЬ ГОРОДА ТАГАНРОГА В РАЗВИТИИ РОСТОВСКОЙ АГЛОМЕРАЦИИ

Аннотация. Города, входящие в состав агломерации, образуют сложную систему социально-экономических связей. Наличие связей является одним из важнейших условий возникновения и функционирования агломерации.

Объектом исследования стала Ростовская агломерация, а в частности город Таганрог в ее составе. В работе были рассмотрены перспективы развития города по нескольким направлениям, его инвестиционная привлекательность и определена роль относительно взаимодействия с центром агломерации – Ростовом-на-Дону.

Ключевые слова: Ростовская агломерация, Таганрог, развитие территории, инвестиционная привлекательность, социально-экономическое взаимодействие, инфраструктура, развитие территории.

Koloskova A.

THE ROLE OF TAGANROG IN THE DEVELOPMENT OF THE ROSTOV AGGLOMERATION

Abstract. Cities that are part of the agglomeration form a complex system of socio-economic relations. The presence of connections is one of the most important conditions for the emergence and functioning of agglomeration.

The object of the study was the Rostov agglomeration, and in particular the city of Taganrog in its composition. The paper considers the prospects for the development of the city in several areas, its investment attractiveness and defines the role of interaction with the center of the agglomeration – Rostov-on-Don.

Keywords: Rostov agglomeration, Taganrog, territory development, investment attractiveness, socio-economic interaction, infrastructure, territory development.

В последнее десятилетие в Российской Федерации все чаще поднимается вопрос о структурировании расселения в стране и создании неких «локомотивов» развития территории. Глобализация приводит к тому, что на разных территориях образуются полюса притяжения населения и бизнеса, формируя вокруг себя важные транспортные и логистические узлы. Городам приходится конкурировать друг с другом за финансовые и интеллектуальные ресурсы. В связи с этим все большую актуальность приобретает тема формирования и развития городских агломераций, которые при целенаправленном подходе способны решить немало экономических, транспортных, социальных, образовательных и других проблем.

Впрочем, сам термин «агломерация» был введен в обиход намного раньше. Его еще в начале XIX века использовал французский географ М. Руже. Он считал, что агломерация появляется в том случае, если концентрация городских видов деятельности выходит за пределы административных границ одной территории и начинает распространяться на

[1] *Колоскова Алла Александровна*, аспирант, Пятигорский государственный университет, пр. Калинина, 9, 357532, Пятигорск, Российская Федерация, zol_alef@bk.ru, https://orcid.org/0000-0003-3115-3264

Alla Koloskova, Postgraduate Student, Pyatigorsk State University, st. Kalinina, 9, 357532, Pyatigorsk, Russian Federation, zol_alef@bk.ru, https://orcid.org/0000-0003-3115-3264

соседние населенные пункты [1]. В отечественной литературе это понятие впервые стало употребляться в начале прошлого столетия. Однако до сих пор многие термины, связанные с этим понятием, не имеют единого, общепринятого определения.

Так, например, под агломерационной взаимосвязанностью городов мы предлагаем рассматривать особый пространственно-экономический механизм, предполагающий выделение ряда контактных процессов, направленных на формирование социально-экономического единства и общность пространства. Для этих процессов можно выделить характерные признаки, определяющие пространственно-экономические особенности в организации и размещении элементов городского агломерационного пространства:

– территориальная смежность взаимосвязанных городов;
– функциональная смежность;
– расстояние между городами;
– степень развития региональной транспортно-коммуникационной инфраструктуры;
– особенности миграционных процессов, разделенных во времени и пространстве.

Анализ вышеперечисленных признаков особенно важен с точки зрения реализации совместных социально-экономических проектов в рамках межмуниципального взаимодействия, а также построения общего рыночного пространства и решения проблем инфраструктурной обеспеченности агломерации.

В России насчитывается более 20 агломераций с общим населением более 1 млн. человек и более десятка не столь крупных агломераций. При этом развитие агломераций по территории всей страны тормозит целый ряд проблем, среди которых особенно можно выделить инфраструктурный износ, недостаточность транспортных коммуникаций, снижение уровня экологической обстановки, отсутствие правовой проработанности вопросов взаимоотношений муниципалитетов, входящих в состав агломерации и т.д. [1]. Не менее важными являются проблемы межбюджетных отношений, в связи с чем муниципальные образования продолжают конкурировать за бюджетные федеральные ресурсы. А ведь позитивное функционирование агломерации подразумевает под собой пространственное единство и тесную социально-экономическую взаимосвязь территорий. Для всех городских агломераций характерны общие тенденции: развитие городов-спутников, сильная маятниковая миграция и перемещение большей части населения из внутреннего «кольца» агломерации к внешним.

Ростовская агломерация является четвертой по величине (5,8 тыс. км^2) после Московской, Санкт-Петербургской и Самарско-Тольяттинской агломераций [2]. Она располагается в юго-западной части Ростовской области и занимает почти 40% ее территории. При этом в агломерации проживает более половины населения региона. Эта территория обладает выгодным географическим и стратегическим положением за счет выхода к Азово-Черноморскому бассейну, расположения на пересечении международных транспортных путей с севера на юг и запада на восток и налаженного взаимодействия с территориями Закавказья, европейской частью СНГ и Средиземноморьем. Формирование и развитие Ростовской агломерации было включено в Стратегию социально-экономического развития Ростовской области на период до 2030 года.

Ростовская моноцентрическая агломерация отличается высоким уровнем урбанизации, имея в составе высокую долю городской периферии. Она сложилась вокруг административного, инновационно-научного, культурного, торгового и промышленного центра, представленного городом Ростовом-на-Дону, и развивается в зоне его влияния радиусом в 5–060 километров. В целом Ростовская агломерация состоит из нескольких больших городов и муниципальных районов: Ростов, Новочеркасск, Батайск, Таганрог, Азов, Аксай, а также Аксайский, Мясниковский, Неклиновский, Кагальницкий, Родионово-Несветаевский, Азовский и Октябрьский районы (Рисунок 1). Развитие агломерации является выгодным процессом для всех ее участников. Так малые города и прилегающие к ним территории получают доступ к развитой инфраструктуре, а крупные центры – территорию для реализации своих проектов.

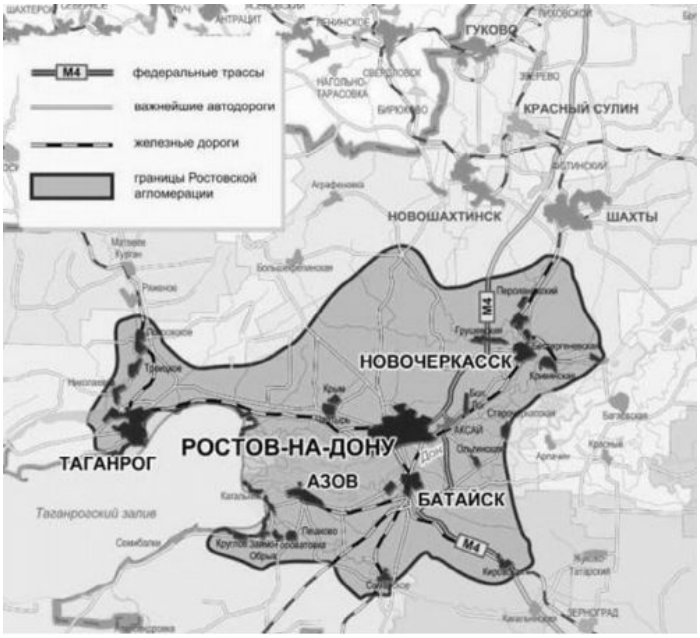


Рисунок 1. Пространственная локализация Ростовской агломерации [3]

Самым крупным городом агломерации является ее центр. В Ростове-на-Дону сконцентрирована четверть населения всей агломерации. Вторым по численности населения городом является Таганрог, следом за ним идут большие города Батайск и Новочеркасск, а затем более мелкие Азов и Аксай. Исходя из рисунка, мы видим, что часть городов являются опорными точками агломерации на ее периферии – Азов и Таганрог на западе и Новочеркасск на востоке. Некоторые исследователи определяют эти города как «маргинальные» за счет их окраинного положения.

Таганрог – это самый удаленный от ядра агломерации город. Он находится в 77 километрах от Ростова. Это одна из главных причин его низкого уровня взаимодействия со столицей области (Рисунок 2).

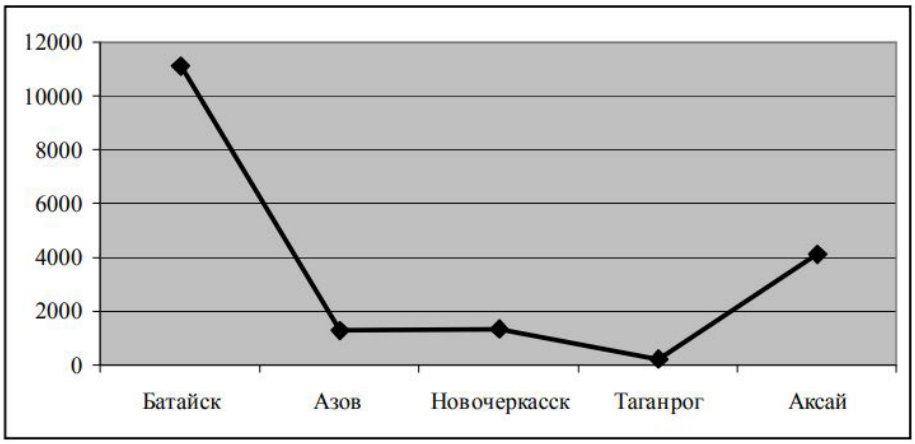


Рисунок 2. Распределение городов, входящих в состав Ростовской агломерации, по объему взаимодействия с ядром, ед. величины РКГС [5]

Данные, представленные на рисунке 2, были рассчитаны с помощью метода региональной контактно-гравитационной среды территории (РКГС), позволяющего оценить агломерацию с точки зрения теории пространственных форм контакта входящих в нее городов. Показатель РКГС рассчитывается по следующей формуле:

$$I_{ij} = \frac{A_j \times p_i \times p_j}{D_{ij}^2},$$

где I_{ij} – объем взаимодействия между ядром агломерации и городом; A_j – отношение плотности предприятий в центре агломерации к предприятиям города; p_i – численность населения в центре агломерации; p_j – численность населения в исследуемом городе; D_{ij}^2 – расстояние между центром и городом; K_{if} – поправочный коэффициент, рассчитывающийся по формуле

$$PL_i = \frac{S}{V}.$$

PL_i – это плотность автодорог с твердым покрытием в городе j; S – площадь территории города j; V – протяженность автодорог с твердым покрытием в городе j. Для Таганрога коэффициент РКГС составил всего 246,3 единиц, в то время как, например, у также отдаленных от ядра Азова и Новочеркасска он достигает 1304,6 и 1338 единиц соответственно.

В связи с удаленностью Таганрога от ядра агломерации и его ближайших городов-спутников маятниковая миграция затрудняется. Основная связь Ростова и Таганрога происходит с помощью железнодорожного транспорта, количество составов в этом направлении достигает до 12 в сутки, а среднее время в пути занимает 1,5–2 часа. Это самое интенсивное движение в рамках агломерации. Кроме того, в этом же направлении находится федеральная трасса М-23, но по сравнению с другими направлениями движения в агломерации этот путь пользуется не самым большим спросом.

При этом Таганрог является крупным индустриальным центром, уступая по уровню производства лишь Ростову, и одним из ведущих морских портов на юге России. Доля таганрогской промышленности в общем объеме производства Ростовской области по данным на 2016 год составляла примерно 15% с трудовым потенциалом до 162 тыс. человек [4]. На городских предприятиях активно развивается инновационное производство. Насчитывается около 40 инновационных проектов, однако большая часть из них является узконаправленными.

Стоит отметить, что Таганрог также обладает достаточно развитой транспортной инфраструктурой, включающей автомобильную и железнодорожную сети, небольшой аэропорт и морской порт. В составе агломерации у Таганрога прослеживается роль некого транспортного узла. Еще до недавнего времени через него проходил железнодорожный путь, который связывал Украину и Россию и позволял совершать активный товарооборот между двумя государствами.

Кроме того, этот город имеет богатое культурное наследие. Благодаря данным качествам Таганрог имеет достаточно стабильную инвестиционную привлекательность и по темпам инвестиций является одним из наиболее динамично развивающихся муниципалитетов в Ростовской области (Рисунок 3). Инвестиционные проекты в основной своей массе реализуются с помощью собственных средств крупных и средних местных предприятий.

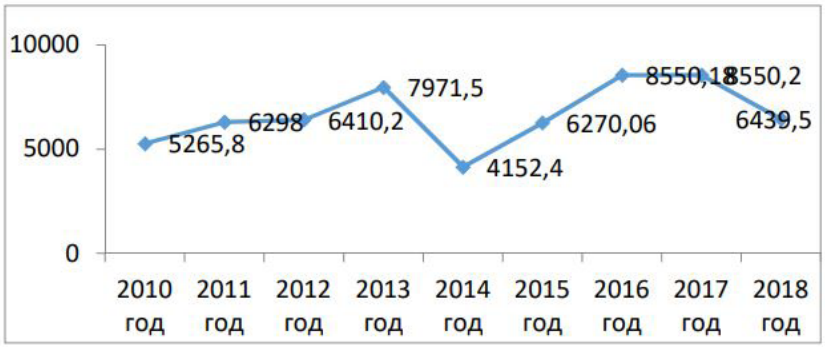


Рисунок 3. Динамика объема инвестиций в основной капитал по кругу крупных и средних предприятий в 2010–2018 гг. (млн. руб.)

Главными же проблемами инвестиционной привлекательности Таганрога являются:

– административные барьеры, связанные в первую очередь со сложностью получения разрешительных документов на начало строительства или получение земельного участка;

– недостаточно развитая транспортная инфраструктура для реализации крупномасштабных инвестиционных проектов;

– дефицит профессиональных кадров,

включая кадры в сфере управления инвестициями;

– слабые кооперационные связи производств, создаваемых инвесторами на территории Ростовской области;

– низкая степень развития институтов, отвечающих за привлечение инвестиций, и отсутствие необходимых для этого процесса действенных и проработанных механизмов.

Для решения этих проблем в Таганроге в первую очередь должна быть создана благоприятная административная среда, способствующая привлечению инвестиций. Сделать это можно с помощью внедрения нескольких механизмов. К примеру, необходимо обеспечивать оперативную взаимосвязь инвесторов с руководством города и перенести решение части вопросов в онлайн режим. Кроме того, в муниципалитете возможно создать специальное агентство, целью которого будет привлечение в город новых инвестиций. Это агентство должно будет взять на себя разработку позитивного имиджа Таганрога в России и за ее пределами, системных методов поддержки уже реализуемых инвестиций и вести специализированный интернет-портал, переведенный на несколько языков, где отражались бы все данные об инвестиционной деятельности на территории Таганрога.

Многие исследователи уверены, что при должном инвестировании Таганрог можно рассматривать как будущий техноград в составе Ростовской агломерации. В рамках данного техноградa был бы возможен полный цикл венчурного бизнеса, начиная с теоретической разработки до полного внедрения готового товара на рынок. Особенный успех, учитывая накопленный городом опыт, могли бы получить сферы машиностроения и сельского хозяйства.

Инвестиционные проекты, привлеченные агентством, должны в первую очередь усиливать отраслевую специализацию города и формировать соответствующие кластеры. Необходимо устранить инфраструктурные ограничения и создать необходимые условия для того, чтобы на территории Таганрога начали работать ведущие российские и международные корпорации, способные вывести производство на мировой конкурентоспособный рынок. В данном случае Таганрог может выступить индустриальным полюсом роста Ростовской агломерации. В городе уже есть подобного рода компании: ОАО «Тагмет», ОАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева», ОАО «ТКЗ Красный котельщик», ОАО «Таганрогский завод «Прибой». Совокупный объем их производства, по данным за 2017 год, составил 54,2 млрд рублей [6]. При большей связи Таганрога с ядром агломерации он мог бы сбалансировать промышленность потреблением и жильём.

Помимо этого, существует иной взгляд на ситуацию – Таганрог мог бы стать одним из основных туристических центров Ростовской агломерации. На этом поприще Таганрог и в самом деле имеет несколько преимуществ, среди которых можно выделить длительный летний период и благоприятные климатические условия, в связи с чем на территории города имеется множество заведений общественного питания, где по доступным ценам представлен широкий спектр овощей и фруктов. Также на территории Таганрога нередко проходят крупные спортивные мероприятия – всенародный фестиваль вручения национальной премии «Спорт всем миром» и парусная регата. Кроме того, Таганрог прославили его знаменитые уроженцы: писатель и прозаик А.П. Чехов, актриса театра и кино Фаина Раневская и ее более современные коллеги Федор Добронравов и Павел Деревянко, солист группы «Звери» Рома Зверь. Однако Таганрог, как туристический город, имеет очень низкий уровень узнаваемости. Да и потенциал муниципалитета в этом направлении не раскрыт полностью – наблюдается нехватка гостиниц, невысокий уровень оснащенности прибрежных территорий, высокая степень конкуренции с расположенными поблизости курортами Черноморского побережья.

Несмотря на сложности, среди действующих документов, направленных на развитие Таганрога, существует и долгосрочная целевая программа развития туризма, основная цель которой заключается в разработке туристического бренда Таганрога для продвижения его на международные рынки и в увеличении потребительского спроса на туристские услуги.

Таганрог является настолько крупным и самостоятельным городом, что еще в 2018 году обсуждалась возможность создания отдельной – Таганрогской – агломерации, в состав которой помимо самого муниципалитета вошли бы Неклиновский и Матвеево-Курганский районы. Поводом для этого послужил федеральный проект «Безопасные и качественные автомобильные дороги», предусматривающий

включение в программу городов с населением свыше 200 тысяч человек.

Однако Таганрог все же остался в составе Ростовской агломерации, которая пока находится в стадии становления и формирования взаимосвязей между городами. Всего же агломерации проходят четыре стадии развития, в зависимости от которых изменяются границы и состав агломерации, ее главные цели и доступ к ресурсной базе.

На первом этапе расположенные поблизости урбанизированные территории начинают объединяться с помощью производственных связей. Однако общий рынок труда и ресурсов у них все еще отсутствует. Агломерация на этом этапе считается еще не сформировавшейся.

Качественные изменения в структуре агломерации начинаются на второй стадии. Этот этап характеризуется бережным отношением к экологии и восстановлением экологического каркаса, активным межотраслевым взаимодействием и тяготением к подцентрам остальных поселений, возрождением зон культурно-исторического наследия, разработкой проектно-планировочной документации [7], изменением бюджетных отношений, развитием инженерной инфраструктуры, утилизацией отходов.

На третьей стадии агломерация становится уже развитой, появляется единое функциональное пространство, часть функций центра делегируется периферии, формируется единый рынок, а сама агломерация начинает играть большую роль в национальной экономике. Развитие городских агломераций подчиняется процессам самоорганизации, развивающимся на основе учета объективных тенденций упорядочения внутренней структуры и элементов, а также воздействий внешней среды, может осуществляться относительно «тонким» инструментарием, что и подразумевает собой регулирование [8].

На последнем же, постиндустриальном этапе, появляется новая концепция общественного пространства, и агломерация присоединяется к глобальным экономическим процессам.

Согласно данным исследователей, Ростовскую агломерацию в дальнейшем могут ждать несколько сценариев развития. Согласно интенсивному сценарию, все ресурсы будут концентрироваться внутри агломерации, развивая инфраструктуру межу ядром и опорной территорией. Качественное развитие территории в этом случае происходит благодаря отсутствию диспропорций в развитии агломерации. Второй сценарий, экстенсивный, подразумевает вхождение новых территорий в состав агломерации, что позволит расширить ее ресурсную базу, а также решить текущие проблемы ядра. Этот подход является гораздо более сложной структурой, нежели интенсивный сценарий развития, ведь присоединение новых территорий обуславливается и наличием дополнительных рисков.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Лаппо Г.М. География городов / Г. М. Лаппо. М.: Владос, 1997. 481 с.
2. Официальный портал городской думы и администрации города [Электронный ресурс] // URL: http://www.rostov-gorod.ru/?ID=19427
3. Миргородская Е.О. Оценка территориально-экономической связанности городов в агломерации (на примере Большого Ростова) // Вестник ВолГУ. Серия 3, Экономика. Экология. 2017. Т. 19. № 4. С. 6–20.
4. Ростовская область в цифрах 2015: стат. сб. Ростов н/Д: Ростовстат, 2016. 736 с.
5. Сравнительные показатели социально-экономического положения городских округов и муниципальных районов Ростовской области – 2015: стат. сб. Ростов н/Д: Ростовстат, 2016. 392 с.
6. Р.А. Абдуллаев, К.Н. Мищенко. Исследование теоретико-методологических основ концепции территориального развития региона и формирование системы полюсов роста Ростовской области // Региональная экономика: теория и практика, 2017, т. 15, № 5, с. 802–813.
7. Алиева Н.В., Овчинникова Н.Г. Функции управления земельными ресурсами в решении вопросов развития территорий субъекта Российской Федерации // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института). Серия: Социально-экономические науки. 2017. №3. С. 79–83.
8. Русских А.В., Овчинникова Н.Г. Устойчивое развитие муниципальных образований посредством их зонирования // В сборнике: Организационно-экономические проблемы регионального развития в современных условиях. Материалы научно-практической конференции. 2017. С. 276–277.

УДК 33

Курочкин В.Н.[1]
Плешков А.Ю.[2]
Ульянкин П.Н.[3]

ПРИМЕНЕНИЕ ПЕРЕКРЕСТНОГО СУБСИДИРОВАНИЯ В ОТРАСЛИ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ ЭКСКЛАВНОГО РЕГИОНА

Аннотация. Поиск путей совершенствования защиты прав и интересов граждан и юридических лиц является важнейшим направлением развития общества. Государственное регулирование цен (тарифов) на услуги, оказываемые субъектами естественных монополий, является одним из способов защиты экономических интересов потребителей данных услуг при одновременном обеспечении условий надежного функционирования и развития используемой для оказания этих услуг инфраструктуры.

Ключевые слова: Государственное регулирование цен (тарифов), перекрестное субсидирование, эксклавный регион, электроэнергетика.

Kurochkin V.
Pleshkov A.
Ulyankin P.

APPLICATION OF CROSS-SUBSIDING IN THE ELECTRIC POWER INDUSTRY OF THE EXCLAVE REGION

Abstract. The search for ways to improve the protection of the rights and interests of citizens and legal entities is the most important direction in the development of society. State regulation of prices (tariffs) for services rendered by a subject of natural monopolies is one of the ways to protect the economic interests of consumers through the conditions of reliable functioning and development of the infrastructure used to provide these services.

Keywords: State regulation of prices (tariffs), cross-subsidization, exclave region, electric power industry.

Поиск путей совершенствования защиты прав и интересов граждан и юридических лиц является важнейшим направлением развития общества. Государственное регулирование цен (тарифов) на услуги, оказываемые субъектами естественных монополий, является одним из способов защиты экономических интересов потребителей данных услуг при одновременном обеспечении условий надежного функционирования и развития

[1] *Курочкин Виталий Николаевич*, заместитель директора по правовым вопросам МП «Калининградтеплосеть», адрес предприятия – 236022, г. Калининград, ул. Нарвская, 58, тел. +79814640819, эл. почта vitaliy-kenig@rambler.ru

Vitaliy Kurochkin, deputy director for Legal Issues, MP «Kaliningradteploset», address of the enterprise – 236022, citi-Kalinungrad, street Narvskaya, 58

[2] *Плешков Алексей Юрьевич*, генеральный директор ООО «Энергострой», ул. Свердлова, 29А, 236001, Калининград, Российская Федерация, alexey_pleshkov@mail.ru, т.+7 (906) 238-42-70

Alexey Pleshkov, general manager Energostroy LLC, Sverdlova St., 29 A, 236001, Kaliningrad, Russian Federation, alexey_pleshkov@mail.ru,т.+7 (906) 238-42-70

[3] *Ульянкин Петр Николаевич*, декан Факультета УЭиП, кандидат экономических наук, доцент, Западный Филиал РАНХиГС, Калининград, Российская Федерация, dean@zf.ranepa.ru, т.8 (4012) 972 -372

Petr Ulyankin, Dean of the ME&L Department, Ph.D. in Economics, Associate Professor, Western Branch of RANEPA, Kaliningrad, Russian Federation, dean@zf.ranepa.ru, t.8 (4012) 972 -372

используемой для оказания этих услуг инфраструктуры.

Осуществляемое в текущий момент государственное регулирование цен (тарифов) основывается на ряде разрозненных нормативных актах, принятых в отношении каждого отдельного регулируемого вида деятельности, не закрепляющих единую процедуру принятия тарифных решений, единые принципы, способы и методы государственного регулирования цен (тарифов). Действующие нормативные акты не определяют единые подходы к расчету расходов, включаемых в состав тарифной выручки, и единые подходы к формированию льготных (субсидируемых) тарифов.

В Калининградской области одним из видов регулируемых государством услуг, где применяется перекрестное субсидирование, являются услуги, касающиеся предоставления продукта стратегически важной для эксклавного региона сфере электроэнергетики.

В соответствии с определением, данным статьей 3 Федерального закона от 26.03.2003 № 35-ФЗ «Об электроэнергетике», величина перекрестного субсидирования – это размер финансовых средств, который учитывается при осуществлении государственного регулирования цен (тарифов) на электрическую энергию (мощность), цен (тарифов) на услуги по передаче электрической энергии и (или) сбытовых надбавок гарантирующих поставщиков для потребителей (покупателей) на розничных рынках, но не учитывается при установлении цен (тарифов) на электрическую энергию (мощность), цен (тарифов) на услуги по передаче электрической энергии и (или) сбытовых надбавок гарантирующих поставщиков для населения и приравненных к нему категорий потребителей.

Сравнение действующих в настоящее время цен на электрическую энергию показывает, что превышение тарифов для коммерческих потребителей относительно тарифов для группы «население» составляет от 30% до 80%. При этом группа субсидируемых тарифов на электрическую энергию для населения имеет дополнительные подгруппы, для которых устанавливаются особо низкие тарифы. В данные подгруппы входят тарифы для населения, проживающего в сельской местности, и тарифы для населения, проживающего в городских населенных пунктах в домах, оборудованных стационарными электроплитами и (или) электроотопительными установками. Для данных подгрупп принимаются понижающие коэффициенты от 1 до 0,7 от размера тарифов, установленных для группы «население».

Наличие перекрестного субсидирования и льготных тарифов порой становится причиной различного рода злоупотреблений, приводящих к тому, что добросовестные предприниматели вынуждены нести дополнительные издержки из-за недобросовестных предпринимателей. Так согласно позиции Тринадцатого арбитражного апелляционного суда, изложенной в постановлении от 26.12.2019 № 13АП-34557/2019 по делу № А21-8758/2019, поддержанной Верховным Судом РФ (определение от 16.06.2020 № 307-ЭС20-8037), энергосбытовая организация осуществляет расчеты за потребленную электрическую энергию на основании тех документов, которые предоставил потребитель электрической энергии.

Принимая во внимание данную позицию и вероятность намеренного непредоставления потребителем необходимой информации в целях сокрытия факта осуществления им предпринимательской деятельности с использованием объекта недвижимости со статусом жилого помещения, возможно наличие распространенных фактов оплаты коммерческого потребления электрической энергии по тарифам, установленным для коммунально-бытового потребления населения.

Отсутствие каких-либо ограничений в части объемов потребления электрической энергии по льготным ценам дает возможность ее использования не только в бытовых, но и в коммерческих целях.

При средней фактической стоимости одного технологического присоединения энергопринимающих устройств мощностью до 15 кВт, составляющей порядка ста тысяч рублей, при этом для Калининградской области средняя стоимость одного льготного технологического присоединения энергопринимающих устройств мощностью до 15 кВт за 2019 год составила 54 108 руб. без НДС, устанавлива-

емая органами государственного регулирования тарифов, льготная ставка за технологическое присоединение устройств такой же мощностью составляет всего пятьсот пятьдесят рублей. Образующаяся в результате этого разница компенсируется путем включения в качестве выпадающих доходов в состав тарифов на электрическую энергию, оплачиваемую всеми потребителями электрической энергии региона. Таким образом, опять же происходит снижение стоимости услуг для одной группы потребителей за счет увеличения стоимости услуг для других потребителей.

Действующие нормативные акты не содержат какого-либо обоснования размера принятой льготной ставки в сумме 550 руб., которая не изменялась с 2009 года, то есть уже на протяжении срока, превышающего 10-летний период.

Размер выпадающих доходов от льготного технологического присоединения оказывает существенное влияние на ежегодный рост стоимости электрической энергии. В отдельных субъектах Российской Федерации выпадающие доходы от технологического присоединения доходят до 10 % от всей суммы выручки, используемой регулятором для расчета региональных тарифов на услуги по передаче электрической энергии. В частности, в Калининградской области в тарифах на услуги на передачу электрической энергии на 2021 год в качестве расходов сетевых организаций, связанных с осуществлением технологического присоединения к электрическим сетям, не включаемых в плату за технологическое присоединение, учтено 465225,64 тыс. рублей. В то же время действие данной льготной ставки не приводит к существенному росту объёмов потребления электрической энергии, влияющему на снижение стоимости электрической энергии.

Необходимость снижения уровня перекрестного субсидирования в электроэнергетике очевидна и закреплена целям рядом нормативных актов. Так, в целях снижения уровня перекрестного субсидирования в электроэнергетике еще в 1997 году постановлением Правительства РФ от 26.09.1997 № 1231 «О поэтапном прекращении перекрестного субсидирования в электроэнергетике и доведении уровня тарифов на электрическую энергию для населения до фактической стоимости ее производства, передачи и распределения» был предложен график сокращения перекрестного субсидирования, а постановлением ФЭК РФ от 05.12.1997 № 125/2 были разработаны Методические рекомендации по его реализации, однако, решить поставленную задачу так и не удалось.

Решение безусловно важной социальной задачи по обеспечению доступности для граждан платы за коммунальные услуги не должно приводить к ущемлению прав и законных интересов субъектов хозяйственной деятельности.

Однако, к сожалению, в текущий момент при принятии решений, касающихся перекрестного субсидирования, экономическая составляющая значительно уступает политической.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон от 26.03.2003 № 35-ФЗ «Об электроэнергетике» // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 13. – ст. 1177.
2. Основы ценообразования в области регулируемых цен (тарифов) в электроэнергетике (утв. Постановлением Правительства РФ от 29.12.2011 № 1178) // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 4. – ст. 50.
3. Положение об установлении и применении социальной нормы потребления электрической энергии (мощности) (утв. Постановление Правительства РФ от 22.07.2013 № 614). // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 31. – ст. 4216.
4. Правила технологического присоединения энергопринимающих устройств потребителей электрической энергии, объектов по производству электрической энергии, а также объектов электросетевого хозяйства, принадлежащих сетевым организациям и иным лицам, к

электрическим сетям (утв. Постановлением Правительства РФ от 27.12.2004 № 861) // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 52 (часть 2) – ст. 5525.
5. Основные положения формирования и государственного регулирования цен на газ, тарифов на услуги по его транспортировке и платы за технологическое присоединение газоиспользующего оборудования к газораспределительным сетям на территории Российской Федерации (утв. Постановлением Правительства РФ от 29.12.2000 № 1021) // Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 2. – ст. 175.
6. Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 26.12.2019 № 13АП-34557/2019 по делу № А21-8758/2019.
7. Трачук А.В. и др. Перекрестное субсидирование в электроэнергетике: проблемы и пути решения. – СПб.: Реальная экономика, 2017.
8. Стародубцева А.Е. перекрестное субсидирование как мера социальной поддержки населения: международный опыт государственного управления на рынке электроэнергии и мощности. – М.: Вопросы государственного и муниципального управления, 2020.

ЭКОНОМИКА И МАРКЕТИНГ

УДК 336.2

Боженко Е.С.[1]
Варданян А.А.[2]

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ

Аннотация. Банковская система является важнейшей составляющей народного хозяйства страны, поскольку стимулирует его развитие и направляет финансовые ресурсы в те сферы, которые в них нуждаются. К сожалению, ввиду последних событий, связанных с пандемией коронавируса и последующей экономической нестабильностью, банковский сектор подвергся влиянию серьезных внешних угроз. Таким образом цель работы – проанализировать современное состояние банковского сектора и выявить тенденции развития.

Ключевые слова: банковская система, кредит, народное хозяйство, коммерческий банк.

Bozhenko. E.
Vardanyan A.

ANALYSIS AND ASSESSMENT OF THE CURRENT STATE OF THE BANKING SYSTEM

Abstract. The banking system is the most important component of the national economy of the country, since it stimulates its development and directs financial resources to those areas that need them. Unfortunately, due to the recent events related to the coronavirus pandemic and the subsequent economic instability, the banking sector has been affected by serious external threats. Thus, the purpose of the work is to analyze the current state of the banking sector and identify development trends.

Keywords: banking system, credit, national economy, commercial bank.

В современных условиях банковский сектор является важнейшей составляющей экономики России. Банковская система занимает важнейшее место в экономическом развитии страны, поскольку стимулирует развитие производства, отраслей экономики, способствует повышению уровня качества жизни населения.

В последние годы банковский сектор сталкивается с рядом проблем и вызовов как во внешней, так и во внутренней среде. Введение санкций в отношении экономики России, макроэкономическая нестабильность, ослабление рубля, пандемия коронавируса и другие факторы способствуют дестабилизации банковского сектора, снижению уровня доверия населения к кредитным организациям.

Кроме этого, перед банковской системой на сегодняшний день стоит важная задача по стабилизации инфляции и восстановлению после пандемии коронавируса. Ввиду сказанного, особо остро перед Банком России и Правительством РФ стоит задача по стабилизации состояния банковского сектора и стимулирова-

[1] *Боженко Екатерина Сергеевна,* кандидат экономических наук, доцент кафедры Маркетинг и коммуникации в бизнесе факультета Управления ЮФУ
Ekaterina Bozhenko, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Marketing and Communication in Business, Faculty of Management, SFU
[2] *Варданян Армик Арменовна*, Магистрант 1 курса кафедры Маркетинг и коммуникации в бизнесе факультета управления ЮФУ
Armik Vardanyan 1st year Master's student of the Department of Marketing and Communication in Business, Faculty of Management, SFU

нию его развития в долгосрочной перспективе. Также важнейшей задачей является нивелирование влияния пандемии коронавируса.

В науке предложено множество определений понятия банковская система (Таблица 1).

Таблица 1. Определения понятия банковская система [составлено автором]

Автор	Определение
Степанов М.А.	Банковская система – это совокупность национальных банков и кредитных организаций, которые действуют в рамках общего денежно-кредитного механизма. Все кредитные организации в рамках банковской системы находятся в постоянном взаимодействии [9]
Жуковская А.Ю.	Банковская система представляет собой совокупность различных видов банков и банковских институтов и их взаимосвязи, существующие в той или иной стране в определенный исторический период [1]
Турбанов А.В.	Банковская система – это не просто совокупность различных банков на территории страны, но и элементы организации и управления, которые объединены с целью обеспечения устойчивости и развития системы [10]
Лаврушин О.И.	Банковская система – это целостное образование из трех блоков, фундаментального, организационного и регулирующего [6]

Итак, как видно из данных определений, различные исследователи дают относительно аналогичные трактовки понятию банковская система, что позволяет выделить ее существенные элементы, а именно:

– В банковской системе существует совокупность различных субъектов;

– Данные субъекты взаимодействуют друг с другом, т.е. между ними возникают взаимоотношения;

– Банковская система не существует сама по себе, она является объектом управляемым.

Банковская система Российской Федерации представляет собой сложное, многофункциональное образование и имеет двухуровневую структуру (Рисунок 1).

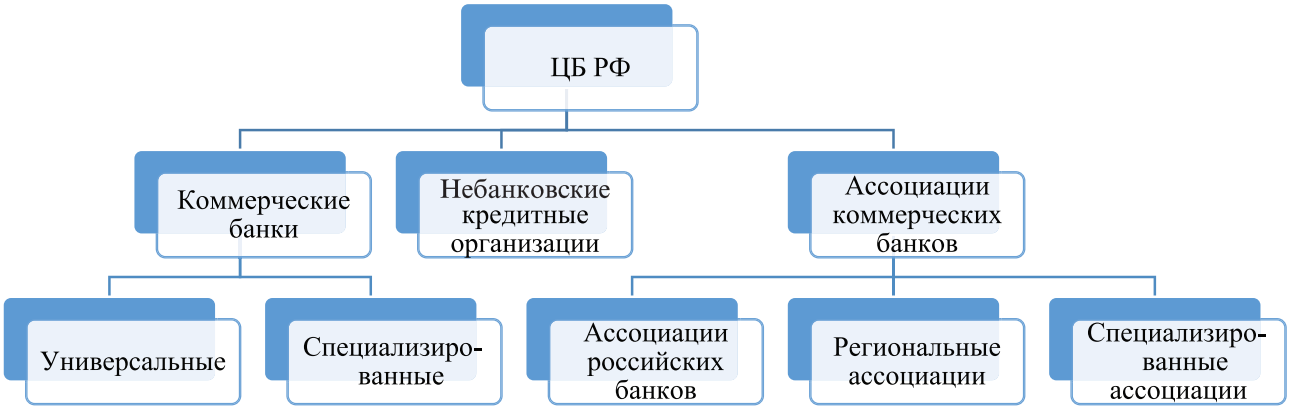


Рисунок 1. Банковская система Российской Федерации [1]

На первом уровне Центральный Банк РФ. На втором уровне оперируют коммерческие банки различных типов.

Коммерческие банки занимаются предоставлением банковских услуг юридическим и физическим лицам. На втором уровне также находятся небанковские кредитные организации (далее – НКО) и ассоциации коммерческих банков. Кредитные организации осуществляют операции по кредитному, расчетно-кассовому и депозитному обслуживанию клиентов и субъектов экономических отношений.

Коммерческие банки и небанковские кредитные организации имеют существенные отличия друг от друга. Коммерческие банки работают и с физическими, и с юридическими

лицами, в то время как некоммерческие кредитные организации работают только с юридическими лицами. Коммерческие банки имеют право по законодательству работать с любой валютой в наличной или безналичной форме, в то время как НКО могут работать только в безналичной форме. Следующим отличием является то, что капитал коммерческих банков значительно больше, чем некоммерческих кредитных организаций. В качестве последнего отличия отметим то, что НКО запрещено создавать филиалы и представительства [2].

На современном этапе развития банковской системы Российской Федерации коммерческие банки подразделяются на определенные виды. В зависимости от признака классификации можно выделить следующие виды (Рисунок 2.):



Рисунок 2. Классификация банков [4]

Итак, можно сделать вывод о том, что на современном этапе развития банковской системы существуют различные виды банков, создание которых напрямую зависит от предполагаемых целей организации. Каждый вид имеет как преимущества, так и недостатки, поэтому наиболее распространенным видом банков являются универсальные банки. Данный вид банков имеет наименьшие риски, наибольшую прибыль и более диверсифицированный кредитный портфель [5]. Предлагая разные услуги клиентам, универсальные банки имеют возможность снижать свои риски.

Современное состояние банковской системы напрямую зависит от макроэкономических условий, складывающихся в мировой экономике, а также от условий, складывающихся на территории РФ. Ввиду возникновения пандемии Covid-19 под угрозу была поставлена не только банковская система Российской Федерации, но и состояние экономики в целом. В целом развитие экономики России происходило в соответствии с базовым сценарием, который был представлен в ОНЕГДКП 2020–2022 гг. В I квартале 2020 года произошел рост ВВП на 1,6%, в свою очередь положительную динамику имели потребительская активность, а также инвестиции. Однако в конце I квартала положительная динамика сменилась негативными тенденциями, на что напрямую повлияла пандемия коронавируса. Вследствие влияния данного фактора ВВП России снизился на 8%, а также заметно сократились инвестиционные расходы [8].

Внешнеэкономическая нестабильность и неопределенность в рамках страны привела к коренному изменению условий ведения банковской деятельности в 2020 году, а также условий предоставления кредитов, коммерческие банки были вынуждены предоставлять кредиты под сниженные проценты юридическим лицам, пересматривать сроки погашения кредитов физическими и юридическими лицами, пересматривать политику реструктури-

зации кредитов. В 2020 году денежно-кредитная политика была направлена на смягчение последствий коронавируса, недопущение роста инфляции, недопущение роста процентных ставок по кредитам и т.д.

В целом в 2020 году банковский сектор был сосредоточен на реализации следующих конкретных целей.

В первую очередь следует отметить, что Банк России реализовал меры, направленные на поддержку корпоративных заемщиков. Так, ряд предприятий, имеющих стратегически важное значение для экономики России, а также подпадающие под определенные категории, могли получить кредиты на льготных условиях для выплаты заработной платы работникам, а также для поддержания платежеспособности и ликвидности. Данная мера позволила многим организациям сохранить свою деятельность.

В 2020 году проводилась политика, направленная на поддержку ипотечного кредитования. Так, банки предлагали своим клиентам ипотеку под 6,5 % или дешевле с учетом государственной поддержки [5]. При этом при сниженном проценте ипотеки произошел существенный рост стоимости недвижимости, что фактически привело к неэффективности предложенного мероприятия.

В рамках политики поддержки кредитования малого бизнеса Банком России была расширена программа рефинансирования банков именно в целях поддержки предпринимательского сектора. Важнейшей мерой, направленной на сохранение МСП, была мера, позволяющая оценить финансовую устойчивость хозяйствующих субъектов. Были организованы аукционы РЕПО, направленные на реструктуризацию кредитов [8].

В условиях пандемии Банк России приостановил проверки всех финансовых организаций и продлил сроки по выполнению ряда требований к кредитным организациям, участникам финансового рынка, субъектам рынка коллективных инвестиций и микрофинансовым институтам. Помимо этого, были приняты законодательные изменения для увеличения сроков и упрощения ряда процедур, регулирующих работу акционерных обществ.

Далее, благодаря принятым мерам, в 2021 году удалось восстановить профицит банковской ликвидности, который в конце 2020 года существенно снизился. Данные по ликвидности отражены в таблице 2:

Таблица 2. Статистика движения ликвидности банковского сектора с 2019 по 2021 годы [8]

Дата	Структурный профицит (–) дефицит (+) ликвидности
06.02.2019	–4234,5
05.09.2019	+3506,9
18.10.2019	–3654
01.01.2020	–2761,1
06.02.2020	4107,2
23.03.2020	–3729,2
22.04.2020	–2473,7
19.05.2020	–1407
26.08.2020	–1995,7
25.09.2020	–1470,9
19.10.2020	–868,6
05.11.2020	–666,8
11.11.2020	–2194,3
12.11.2020	–71
16.12.2020	–309,1
15.01.2021	74
27.01.2021	1037,1

Дата	Структурный профицит (–) дефицит (+) ликвидности
03.02.2021	554,4
05.02.2021	–696,5
10.03.2021	3083,3
19.04.2021	912,9
07.05.2021	–2276,6

Как видно из данных таблицы, профицит ликвидности сохранялся в целом на протяжении всего 2019 года. В таблице представлены отдельные даты движения банковской ликвидности, которые в целом отражают ее состояние. В 2020 году, несмотря на возникновение пандемии, банковский сектор на протяжении длительного времени сохранял профицит ликвидности, вплоть до 25.09.2020, после чего началось снижение ликвидности банковского сектора. Благодаря мерам, принимаемым банком России, восстановление данного показателя по последним данным началось с 07.05.2021 года. Вероятно, негативно на ликвидность также сказались майские праздники, которые в 2021 году длились с 01.05.2021 по 10.05.2021.

Рассмотрим динамику основных показателей российской банковской системы (Таблица 3):

Таблица 3. Динамика основных показателей российской банковской системы в 2017–2020 годах: прогнозные значения на 2021 и 2022 годы [3]

Показатели	Единицы измерения	Факт				Прогноз	
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
Балансовые показатели							
Активы	%	6,4	10,4	2,7	14,6[1]	10,2	10,5
Портфель ценных бумаг	%	7,5	6,4	3,5	16,7	14,1	10,3
Кредиты и прочие ссуды, всего	%	4,5	12,0	3,0	13,4	10,5	10,0
Корпоративные	%	0,2	10,5	1,2	14,0	9,3	8,8
Розничные	%	12,7	22,4	18,5	12,5	16,8	15,4
В т. ч. ипотека	%	12,7	24,9	18,5	18,7	17,8	16,8
Предоставленные МБК	%	7,8	–4,8	–4,0	8,4	5,0	4,0
Привлеченные МБК	%	6,9	0,3	–12,1	15,2	6,7	5,6
Средства клиентов, всего	%	7,4	14.2	4,5	15,6	11,6	11,0
Юридических лиц	%	7,4	18.7	2,1	23,3	15,3	13,7
Физических лиц	%	7,4	9,5	7,3	8,0	7,2	7,5
Капитал[2]	%	4,1	3,8	7,6	10,6	5,0	10,4
Качество активов							
Просрочка[3]	%	5,2	4,7	5,4	5,7	6,5	6,1
Стоимость риска	%	2,5	2,0	1,7	2,5	2,8	1,5
Финансовые коэффициенты							
Чистая процентная маржа	%	3,8	4,1	3,7	3,7	3,5	3,4
ROA	%	0,6	1,1	1,8	1,4	0,6	1,2
ROE	%	6,1	10,7	17,5	13,4	6,5	13.2
C/I	%	39,5	39,8	39,6	38,4	43,8	45,1
Чистая прибыль	млрд руб.	535[4]	974	1685	1410	735	1613
Достаточность капитала[5]	%	8,5	8,9	9,2	10,7	10,2	10,3

Из данных таблицы можно сделать вывод о том, что до начала 2020 года чистая прибыль банковской системы возрастала, однако, в 2020 году ввиду пандемии и изменения условий кредитования чистая прибыль сократилась. Соответственно, произошло сокращение чистой процентной маржи до уровня ниже 2018 года. Несмотря на то, что банковская система

восстанавливает ликвидность, прогнозные значения демонстрируют дальнейшее снижение чистой прибыли и маржи.

Данные таблицы демонстрируют существенный рост кредитов и прочих ссуд кроме розничных. Рост кредитования был вызван падением производства из-за режима самоизоляции и как следствие снижением ликвидности коммерческих предприятий отвечать по собственным обязательствам. В свою очередь рост ипотечного кредитования обусловлен проводимой политикой по льготному ипотечному кредитованию.

Благодаря принятым мерам в 2020 году, направленным на сохранение стабильности банковского сектора, по ряду показателей на конец 2020 года отмечается прирост.

Рассмотрим основные показатели банковского сектора (Рисунок 3):

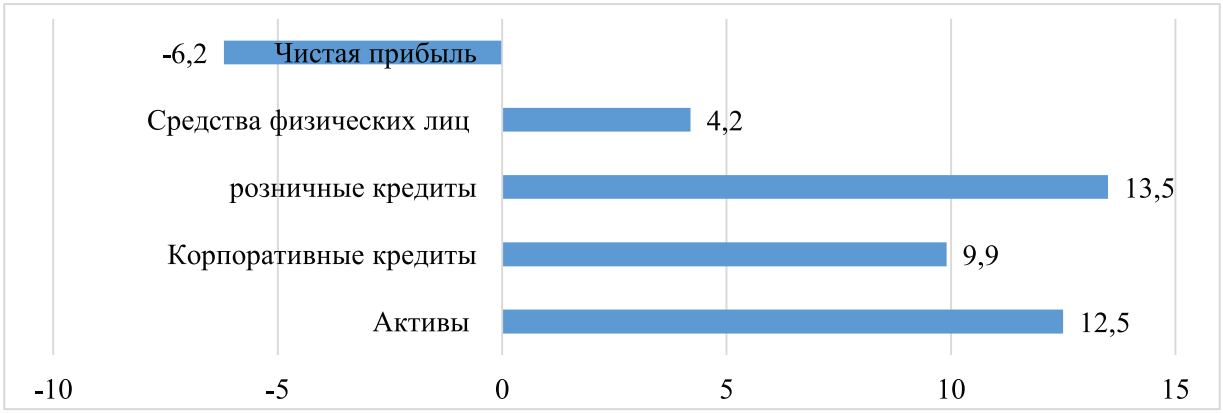


Рисунок 3. Основные показатели банковского сектора [3]

Из данных рисунка видно, что наблюдается прирост по основным показателям. При этом сокращение чистой прибыли вызвано снижением процентных ставок по кредитам, выдаваемым МСП в качестве мер, направленных на поддержание экономической стабильности.

Рассмотрим соотношение активов и пассивов коммерческих банков (Рисунок 4):

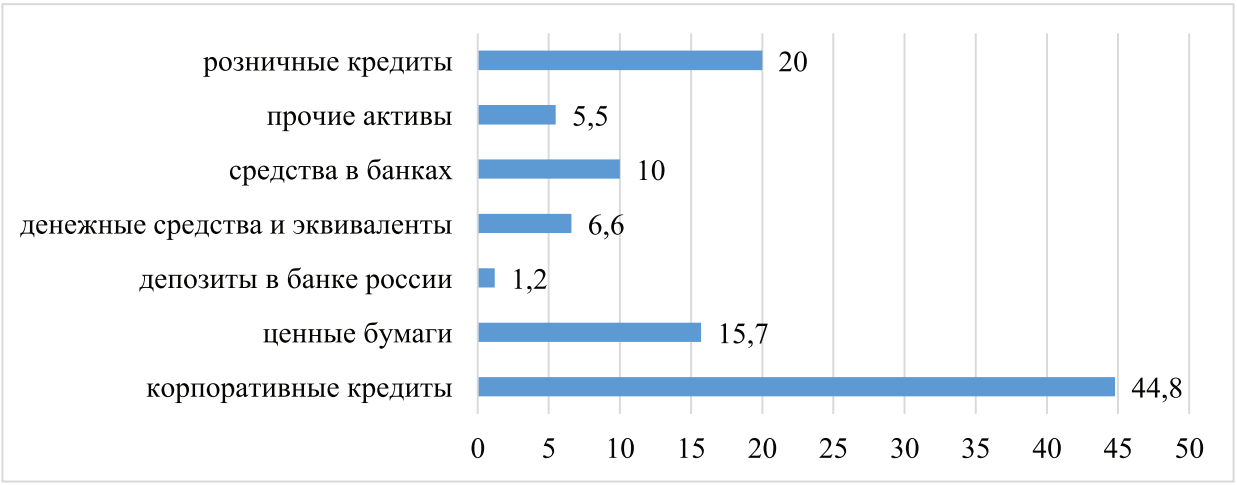


Рисунок 4. Активы коммерческих банков на конец 2020 г. [3]

Отношение активов банков к ВВП в России составляет около 90%. Более половины активов кредитных организаций занимают кредиты, из них 2/3 – корпоративные, а 1/3 – розничные.

Рассмотрим пассивы коммерческих банков на конец 2020 года (Рисунок 5):

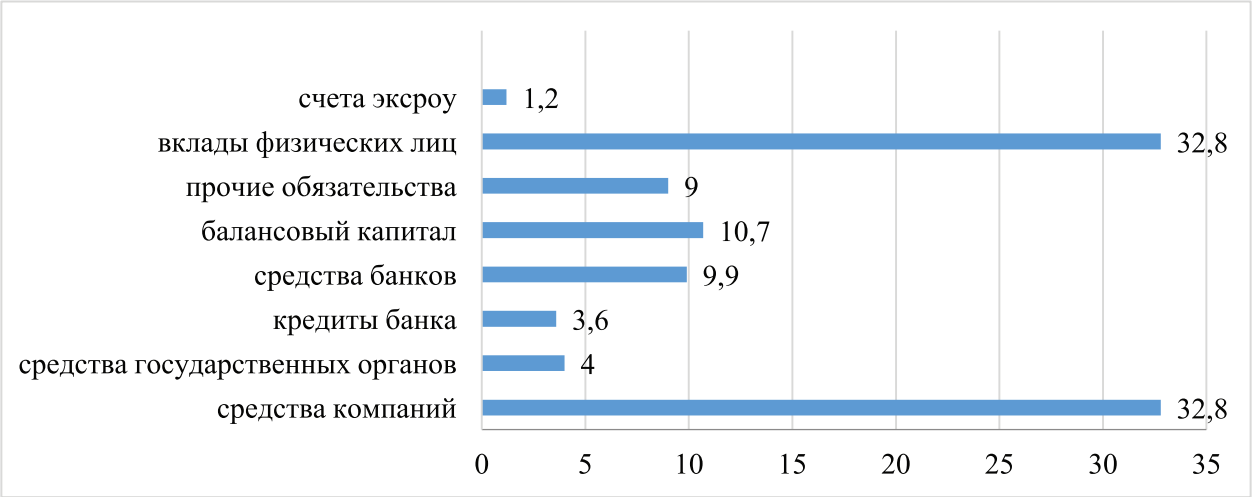


Рисунок 5. Пассивы коммерческих банков на конец 2020 г [3]

В пассивах преобладают средства клиентов – компаний и физических лиц.

По состоянию на конец 2020 года произошел рост просроченной кредиторской задолженности. В 2017 году была замечена стабилизация роста задолженности, в 2018 году произошло незначительное уменьшение данного показателя, но в начале 2019 года и до конца 2020 года значение показателя просроченной задолженности было увеличено. Прогнозируется рост просроченной задолженности и до кона 2021 года.

Рассмотрим динамику просроченной задолженности по кредитам, выданным физическим лицам за период с 2017–2020 года (Рисунок 6):

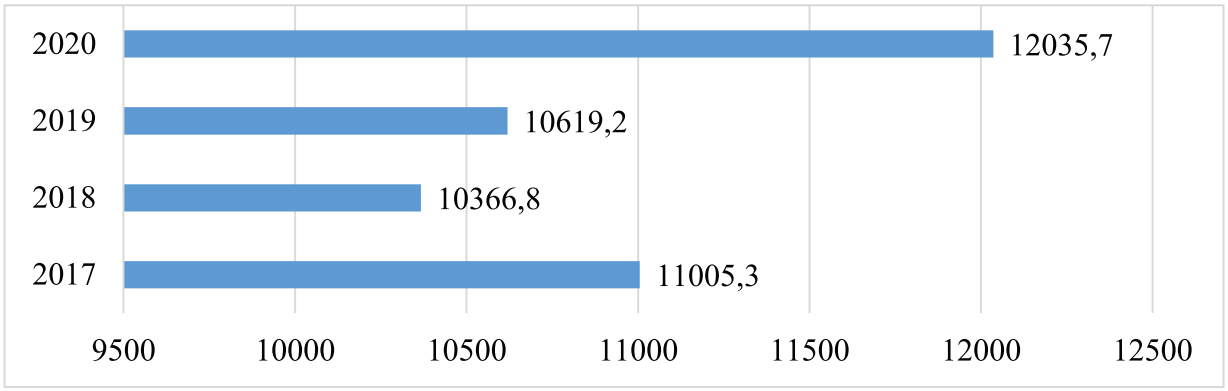


Рисунок 6. Динамика просроченной задолженности по кредитам, выданным физическим лицам за период с 2017–2020 года [1]

Негативной тенденцией является рост количества займов, выданных заемщикам без обеспечения. В начала пандемии банками были ужесточены требования к выдаче кредитов без обеспечения, поэтому во II квартале данный показатель был снижен, однако уже в III квартале наблюдается рост.

Рассмотрим среднее количество кредитов (займов), приходящихся на одного заемщика, получившего необеспеченный потребительский кредит (Рисунок 7):

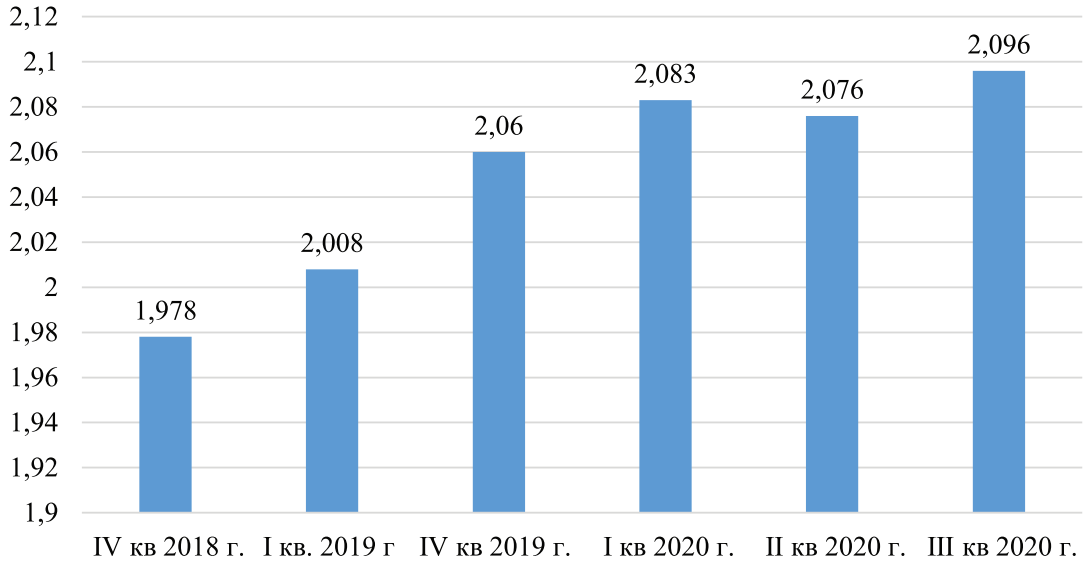


Рисунок 7. Среднее количество кредитов (займов), приходящихся на одного заемщика, получившего необеспеченный потребительский кредит [1]

В среднем заемщик при обращении за необеспеченным потребительским кредитом уже имеет задолженность еще по одному кредиту. За необеспеченными потребительскими кредитами, как правило, обращаются заемщики, уже имеющие кредитный опыт. Доля заемщиков, не имевших кредитной истории, среди новых заемщиков необеспеченных потребительских кредитов составила 9,7% в III квартале 2020 г.

Подводя итоги проведенному анализу, можно говорить о том, что в целом банковский сектор прошел острую фазу, когда существовали наибольшие риски потери ликвидности, роста количества просроченных платежей и в целом возникновения существенной нестабильности банковского сектора.

На сегодняшний день наблюдается восстановление банковского сектора, что выражается в росте банковской ликвидности, восстановлении потребительского спроса на кредиты. Тем не менее, восстановление банковского сектора до уровня 2019 года по прогнозным значениям Банка России ожидается не ранее 2023 года.

Одной из основных задач Банка России на данном этапе развития экономики остается обеспечение финансовой стабильности экономики страны, обеспечение условий для финансирования экономики со стороны элементов банковской системы в целях недопущения резкого падения уровня и качества жизни населения, сохранения приемлемого уровня социально-экономической устойчивости общества. Функциональные направления, по которым должен развиваться банковский сектор в среднесрочной перспективе зависит от целей и направления развития всего финансового сектора, ядром которого является банковская система.

Подводя итоги проведенному исследованию, отметим, что сегодня банковская система имеет достаточно устойчивое положение, несмотря на все риски и угрозы, с которыми сталкивается на протяжении последних трех лет. Восстановление банковского сектора после пандемии коронавируса происходит медленно, тем не менее банковский сектор справился с фазой кризиса, сохранив достаточно высокие результаты деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Анализ динамки долговой нагрузки населения в II–III кварталах 2020 года на основе данных бюро кредитных историй. [Электронный ресурс]: URL: http://www.cbr.ru/collection/collection/file/31945/review_03022021.pdf

2. Афанасьева О.Н. Факторы, влияющие на развитие инфраструктуры банковской системы России / О.Н. Афанасьева, П.М. Часовских // Банковское дело. – 2016. – №6. – С. 41–43.
3. Банковская система устойчива, но вопросы остаются Российский банковский сектор: прогноз до 2022 года [Электронный ресурс]. URL: https://www.acra-ratings.ru/research/2213
4. Банковский сектор [Электронный ресурс]. URL: https://www.cbr.ru/banking_sector/
5. Кому положена новая льготная ипотека URL: Банки готовы выдавать кредиты с господдержкой дешевле 6,5% [Электронный ресурс]. URL: https://www.vedomosti.ru/personal_finance/articles/2020/04/25/828947-komu-lgotnaya-ipoteka
6. Лаврушин О.И. Банковская система в современной экономике: Учеб. Пособие. М.: Кнорус, 2016. 360 с.
7. Основные направления единой государственной денежно-кредитной политики на 2021 год и период 2022 и 2023 годов [Электронный ресурс]. URL: http://www.cbr.ru/Content/Document/File/87358/on_2021(2022–2023).pdf
8. Структурный дефицит/профицит ликвидности банковского сектора. [Электронный ресурс]. URL: https://www.cbr.ru/hd_base/bliquidity/?UniDbQuery.Posted=True&UniDbQuery.From=01.01.2020&UniDbQuery.To=07.05.2021
9. Степанов М.А. Банковская система РФ // В сборнике: Прогрессивные технологии и экономика в машиностроении. Сборник трудов X Всероссийской научно-практической конференции для студентов и учащейся молодежи. 2019. № 10. С. 50.

УДК 330.101.8

Красюк Т.Н.[1]

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТИВНОСТЬЮ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ НА ПРИМЕРЕ ФИНАНСОВОЙ ЭКОСИСТЕМЫ

Аннотация. Автор исследует теоретические основы вопросов адаптации в свете происходящих в экономике трансформационных процессов, дается авторское определение адаптивности. Целью исследования является выявление проблемных направлений интеграционных процессов в виде развития экосистем, возможных подходов к формированию адаптивности экосистем. Рассматривается вопрос необходимости изменения исследовательской ориентации от уже устоявшихся управленческих методологических концепций к продвижению в теоретическом осознании экономистов процессов технологической трансформации и цифровой глобализации. Автор рассматривает вопросы формирования экосистем через призму адаптивности системы управления. В результате работы выявлена определенная последовательность эволюции организационных систем, а также сформировавшихся моделей бизнеса в так называемые экосистемы, определены условия успешного развития и возможные риски экосистем, исследованы понимания экосистемы, дано авторское определение адаптивности.

Ключевые слова: адаптивность, экосистема, трансформация, бизнес-процессы, концепция реорганизации, цифровая экономика, цепочка создания стоимости, маркетплейс, адаптивность экосистемы, система управления, системный подход.

Krasyuk T.

PROBLEMS OF ECONOMIC SYSTEM ADAPTIVITY MANAGEMENT ON THE EXAMPLE OF THE FINANCIAL ECOSYSTEM

Abstract. The author explores the theoretical foundations of adaptation issues in the light of the transformation processes taking place in the economy, the author's definition of adaptability is given. The aim of the study is to identify problem areas of integration processes in the form of ecosystem development, possible approaches to the formation of ecosystem adaptability. The topic of the issue is to change the research orientation from already established management methodological concepts to the advancement of the processes of technological transformation and digital globalization in the theoretical awareness of economists. The author examines the issues of ecosystem formation through the prism of the adaptability of the management system. As a result of the work, a certain sequence of evolution of organizational systems, as well as formed business models into the so-called ecosystems, are identified, the conditions for successful development and possible risks of ecosystems are identified, the understanding of the ecosystem is investigated, and the author's definition of adaptability is given.

Keywords: adaptability, ecosystem, transformation, business processes, reorganization concept, digital economy, value chain, marketplace, ecosystem adaptability, management system, systems approach.

---

[1] *Красюк Татьяна Николаевна,* кандидат экономических наук, эксперт Агентства Стратегических Инициатив, г. Калининград, e-mail: actualbil@gmail.com, т. 8(4012)565744

Tatyana Krasyuk, Ph.D. in Economics, expert of the Agency for Strategic Initiatives, Kaliningrad, e-mail: actualbil@gmail.com, phone: +7(4012)565744

Проблема формирования и управления адаптивностью различных субъектов экономической деятельности как предприятий, так и отраслей, и регионов в условиях формирования цифровой экономики и трансформационных процессов недостаточно освещается и анализируется в современной научной литературе, что обуславливает для автора целесообразность проведения дополнительного исследования. Под адаптивностью автор понимает возможность и готовность изменять текущую и будущую деятельность в целях достижения определенных текущих и будущих состояний и результатов при допущении согласованного изменения целевых параметров в зависимости от изменения текущих и будущих значений индикаторов внешней среды. С экономической точки зрения при развитой адаптивности субъект экономической деятельности обладает способностью нивелировать негативные явления среды и использует открывающиеся возможности в целях позитивного движения и развития, допуская гармоничные трансформации.

По мнению исследователя Османовой З., «адаптивность деятельности предприятия является комплексной характеристикой деятельности предприятия, которая отображает потенциальные возможности предприятия, его способность и оперативность воспринимать и реагировать на изменения за счет имеющихся ресурсов и их резервов, а также является предпосылкой адаптации предприятия к изменениям внешней среды и их последствиям» [1]. Актуальными и корректными, по мнению автора, являются утверждения о том, что уровень адаптивности напрямую связан с потенциалом предприятия и определяется как агрегированное значение показателей уровня возможной гибкости и потенциала развития; при этом наличие более высокого уровня адаптивности по сравнению с конкурентами не гарантирует «абсолютного» выживания на рынке, а лишь повышает его вероятность; адаптивность определяется как мера готовности предприятия к реакции на потребности внешней среды [1]. Нами изучены труды российских ученых, которые рассматривают проблемы адаптивности, среди них такие авторы, как Османова З., Дзагоева М. Р., Антонов В.Г., Румянцева И.А., Кротенко Т.Ю., Казеева О.Г., Гайсина Д.В. Ранее автор обращался к теории адаптивности, но данная категория рассматривалась в призме происходящих трансформационных процессов в России в 90-е годы прошлого века, связанных со сменой экономического уклада в целом [2]. Как и ранее «суть происходящей в России трансформации состоит в изменении экономических структур и их функций, критериев и способов принятия управленческих решений. Организации, адаптируясь к новым политическим и экономическим условиям, вырабатывают собственные формы, модели и внутреннюю логику поведения, ориентированные на выживание» [2]. Но в отличие от ситуации, которая складывалась 20–25 лет назад, в период хоть и кризисной трансформации, но при этом складывающегося рынка с огромным потенциалом и перспективой роста, в настоящее время многие участники рынка оперируют на рынке с высоким уровнем конкуренции и насыщенностью предложения, при наличии возможностей открытого зарубежного рынка сталкиваются с конкурентами глобального уровня, количество параметров неопределенности внешней среды стремится к бесконечности. Процессы технологичной трансформации проходят практически во всех отраслях на фоне смены культурных парадигм и возникновения новых рисков, с которыми действующее поколение предпринимателей не сталкивалось, среди них пандемические риски, новые экологические риски, финансовые мошенничества и другие. Кроме того, пандемия 2020 года ускорила трансформацию потребительских предпочтений в направлении использования дистанционных каналов взаимодействия и заказа товаров и услуг. Растет спрос клиентов на быстрое и удобное получение информации, товаров и услуг. На финансовом рынке обостряется конкуренция и декларируется деятельность сформировавшихся олигополий, о чем Банк России заявляет в Докладе о конкуренции, опубликованном в 2018 году. Аналитический доклад «Конкуренция на финансовом рынке» идентифицирует структуру большинства секторов российского финансового рынка как

олигополию с конкурентным окружением при относительно высоком уровне государственного участия в капитале финансовых организаций [3].

Данные тренды значительно усложняют разработку сценарных прогнозов для национальных экономик [4], не говоря о сложности разработки стратегических прогнозов для микроэкономических субъектов. Так, специалистами Банка России, занятыми в разработке межстрановой BVAR-модели, нацеленной на построение согласованных между собой сценарных прогнозов по основным макропеременным США, еврозоны и Китая, которые в совокупности составляют 45% мирового ВВП, используются 46 переменных, что, по мнению автора, очевидно недостаточно, чтобы строить глобальные макропрогнозы [4]. Наличие в разрабатываемых Банком России моделях широкого набора макроэкономических и финансовых показателей позволяет улучшить точность прогноза общего уровня инфляции. При этом разработчики сталкиваются с проблемой сверхпараметризации, используя большое количество переменных. Отмечается, что решить проблему сверхпараметризации можно путем исключения переменных, что может снижать точность прогноза, а также используя байесовские методы, глобальной векторной авторегрессии, а также другие методы. При разработке такого типа моделей макроэкономического прогнозирования учитываются такие показатели как реальный ВВП, компоненты реального ВВП (потребление, инвестиции, импорт, экспорт, государственные расходы), уровень безработицы, ИПЦ, базовый ИПЦ, индексы экспортных и импортных цен, дефлятор ВВП, фондовые индексы и индексы экономической активности, индекс обменного курса валют и номинальная цена нефти Brent [4]. Авторами данного исследования утверждается, что «точность прогноза и импульсных откликов возрастает, если в модель помимо ключевых переменных (индекс потребительских цен (ИПЦ), ставка денежно-кредитной политики и безработица) включать дополнительные переменные, такие как реальный доход, реальное потребление, финансовые индикаторы, индексы промышленного производства и дополнительные ценовые показатели. При этом BVAR-модели, включающие около 20 основных переменных, достигают той же точности, что и модели на 130 переменных, включающие дополнительные секторальные показатели» [4]. Рассмотрение методов и инструментов прогнозирования внешней среды имеет значение для выработки механизмов адаптации в меняющихся условиях внешней финансово-экономической среды при разработке собственных вероятностных сценариев разворачивания событий на рынке для банков и предприятий и соответствующих экономико-математических моделей, а также статистической базы показателей.

Далее предлагается всесторонне рассмотреть понятие «Экосистема». Экосистема предполагает устойчивый симбиоз некоей группы субъектов –участников экосистемы. Переход к экосистеме – закономерный ответ на изменение потребностей всех участников рынка и развитие технологий.

Предпосылки возникновения экосистем:

– потребность клиентов в быстром получении различных качественных продуктов и услуг с минимальными усилиями через удобные цифровые каналы;

– развитие технологий, позволяющих организациям эффективно взаимодействовать с клиентами и партнерами (например, комплексная диджитализация бизнеса, BigData аналитика, API).

В контексте теории управления проблема состоит в определении целесообразности закрепления участников бизнес-системы в определенную структуру с фиксацией связей и фиксации определения отдельной «экосистемы».

Банк России также обратился к рассмотрению вопроса формирования в России экосистем. По данным регулятора, «крупнейшие мировые экосистемы возникли на базе больших технологических компаний, обладающих значительными массивами данных и широкой клиентской базой. Особенностью России является лидирующая роль финансового сектора в создании экосистем. Российские технологические компании также двигаются в экосистемном направлении, расширяя

линейку своих сервисов, в том числе начиная предлагать клиентам финансовые услуги» [5]. Банк России определяет экосистему следующим образом: «экосистема (цифровая экосистема) – совокупность сервисов, в том числе платформенных решений, одной группы компаний или компании и партнеров, позволяющих пользователям получать широкий круг продуктов и услуг в рамках единого бесшовного интегрированного процесса. Экосистема может включать в себя закрытые и открытые платформы. Предлагаемая экосистемой линейка сервисов удовлетворяет большинство ежедневных потребностей клиента или выстроена вокруг одной или нескольких его базовых потребностей (экосистемы на начальном этапе своего формирования или нишевые экосистемы)» [5].

Тем не менее исследования показывают, что существуют разные подходы к пониманию экосистем:

1-й вариант: экосистема как совокупность участников: участники, взаимодействующие с организацией прямо или косвенно, группы заинтересованных лиц, структуры, участвующие в формировании «цепочки ценностей» (поставщики, агенты по продаже товаров и услуг, контрагенты), а также клиенты;

2-й вариант: экосистема как площадка товаров и услуг (marketplace) – площадка, на которой предлагаются различные бесшовно интегрированные продукты и услуги, покрывающие максимально широкий спектр клиентских потребностей одного профиля;

3-й вариант: экосистема как саморазвивающаяся организация – организация, использующая инновационные подходы к управлению и рассматривающая компанию как «живой организм» с развитой адаптивностью и гармоничным присутствием в среде.

Таким образом, создание экосистемы как формы интеграции по 1-му или 2-му варианту, которая может усиливать черты олигополий, хоть и является сама по себе инновационной формой объединения, предопределяет обострение или трансформацию в новые формы следующих проблем:

– повышение неравномерности экономического развития регионов России;

– снижение уровня конкуренции в отдельных кластерах и отраслях;

– снижение уровня интеллектуальной составляющей в цепочках создания ценностей в региональных частях процессов;

– замена приоритета реального качества и эксклюзивности услуг приоритетом удовлетворения максимального числа потребностей и, как следствие, получение эффекта «чрезмерного присутствия» и перенасыщения в глазах конкретных клиентов, что в конечном результате может привести к отрицательной реакции и оттоку клиентов;

– снижение возможностей адаптации и гибкого реагирования на изменения рынка (спроса, потребностей, конъюнктуры) в связи с формированием хоть и плоской и инновационной структуры, но громоздкой и многофункциональной;

– повышение уровня технологических и операционных рисков в связи со сложной диверсифицированной структурой по принципу конгломерата и возможным недостаточным уровнем функциональной управляемости в связи с невозможностью объединить самые разнообразные узкопрофильные компетенции на одной площадке, другими словами, «под одним крылом».

Стоит обратить внимание на эффект взаимодействия группы в контексте рассмотрения системы управления экосистемой. Именно эффект группы с научной точки зрения может проявляться как в позитивном, так и негативном ключе. Работа в группе не всегда может приносить синергетический эффект. Это вопрос в контексте изучения вопроса управления экосистемой предлагается дополнительно более глубоко изучить. Развитие и укрепление связей и горизонтальной интеграции может рассматриваться как фактор снижения адаптивности. Проблемы управления экосистемами сводятся к проблемам управления партнерскими отношениями и задачами сохранения взаимного интереса и лояльности. Стоит заметить, что более сложная структура традиционно более устойчива к потрясениям, но менее адаптивна и прогрессивна. Таким образом, можно гипотетически предположить, что развитие и укрепление экосистемы усложняет решение, а

возможно и противоречит решению задачи развития адаптивности, особенно если участники экосистемы разнородны. В этой связи адаптивность может рассматриваться как преимущество и инструмент противостояния глобальным бизнес-моделям и «экосистемам».

В целях решения проблемы повышения адаптивности экосистемы и развития такой характеристики важно установить корреляцию между внешними ключевыми индикаторами и показателями деятельности объекта, что осложняется сложной структурой экосистемы и разнородностью ее участников. Установление необходимого адекватного набора ключевых внешних индикаторов является задачей экономико-математического моделирования и прогнозирования, некоторые аспекты которого были рассмотрены выше на примере BVAR- модели внешнего сектора.

Обратимся также к модели стратегического состояния конкуренции и действия 5 сил М. Портера. Как меняются 5 сил Портера, факторов конкуренции, определяющих ситуацию в отрасли в эпоху экосистем? Изменения в структуре отрасли в ходе ее эволюции затрагивают и меняют со временем основы применения любой из общих стратегий, меняя баланс между стратегиями в отрасли.

Каждая из общих стратегий конкуренции подразумевает определенные различия в организации работы, организационной структуре компании, различные корпоративные культуры. Стратегию дифференцирования легче реализовать в условиях такой культуры, которая благоприятствует инновациям, индивидуализму и риску. Минимизация издержек возможна в условиях экономии, дисциплины, внимания к деталям. Культура есть средство и область получения необходимых конкурентных преимуществ. Развитие экосистем является следствием изменения культуры потребления при инновационных прорывах в технологии, что приводит к снижению издержек и возможностям реализовать стратегию диверсификации. Построение цепочки создания стоимости для каждого продукта предполагает выявление всех составляющих видов деятельности по созданию стоимости и необходимость распределения текущих издержек и активов между выделенными видами деятельности/продуктами. При этом проявляется проблема понимания границ формирующихся глобальных экосистем и маркетплейсов, географического нахождения конечного пользователя для корректного разнесения затрат и формулирования преимуществ и ключевых факторов успеха работы на этих рынках. Важно правильно определить меру масштаба: мировая, национальная, региональная, местная, серия продуктов, один заказ, один покупатель. Тип масштаба и границы рынка влияют на издержки определенного продукта, а также его конкурентные преимущества в сравнении с локальными предложениями и в связи с пока еще сохраняющимися различными предпочтениями клиентов. Например, если компания предпочитает приспосабливать свой продукт к потребности клиентов каждого конкретного региона (в географической сети офисов банка), это говорит о выборе банком определенной стратегии и определении меры масштаба – регион. Если же продукт унифицирован для всех регионов, мера масштаба – страна. Компания, работающая в рамках одного региона, должна направить максимальные усилия на получение максимальной выгоды от регионального масштаба перед конкурентами, работающими в рамках национального масштаба. Таким образом, выявляется проблема соотношения унификации продукта в рамках, например, маркет-плейса и конкретной проблемой удовлетворения потребностей региональных клиентов с учетом их специфики. Например, клиенты эксклавного калининградского региона могут быть не удовлетворены стандартным предложением каких-либо продуктов и услуг, если они не учитывают географические и, как следствие, транспортные, миграционные и прочие особенности.

Учитывая, что набирают оборот глобальные экосистемы, приобретает новую актуальность вопрос о сохранении в России не только максимально возможного объема маркетинговых, управленческих и контрольных функций, что важно как с точки зрения удержания в стране максимального числа звеньев цепочки создания стоимости, но и самого капитала, утечка которого возможна с помощью новых глобальных технологических решений.

Проблемой следующего уровня формирующейся интеллектуальной экономики экосистем становится проблема централизации и актуальность развития децентрализации в целях сохранения значительной части формируемой цепочки ценностей в регионах. Создание экосистем как формы интеграции на фоне существующей олигополистической конкуренции судя по всему не может способствовать данному процессу. Важно чтобы банковские центры сосредотачивались не только в столицах, но и оставались в регионах. Если управление экосистемами в значительной степени будут сосредоточено в столицах, а в регионах будут развиваться только оконечные части бизнес-процессов – точки продаж без полномочий, то существенную часть своей управленческой элиты регионы могут потерять, то есть интеллектуальная составляющая цепочки добавленной стоимости уйдет из регионов.

Для создания успешной экосистемы организация должна обладать максимальным количеством соответствующих компетенций: инновационный подход в управлении, обеспечивающий адаптивность; современную IT-систему; уникальное ценностное предложение для клиентов и сильный бренд; обладать компетенциями анализа и прогнозирования. Предполагается, что компания должна пройти стадии эволюции системы управления, которая изображена на рисунке 1.

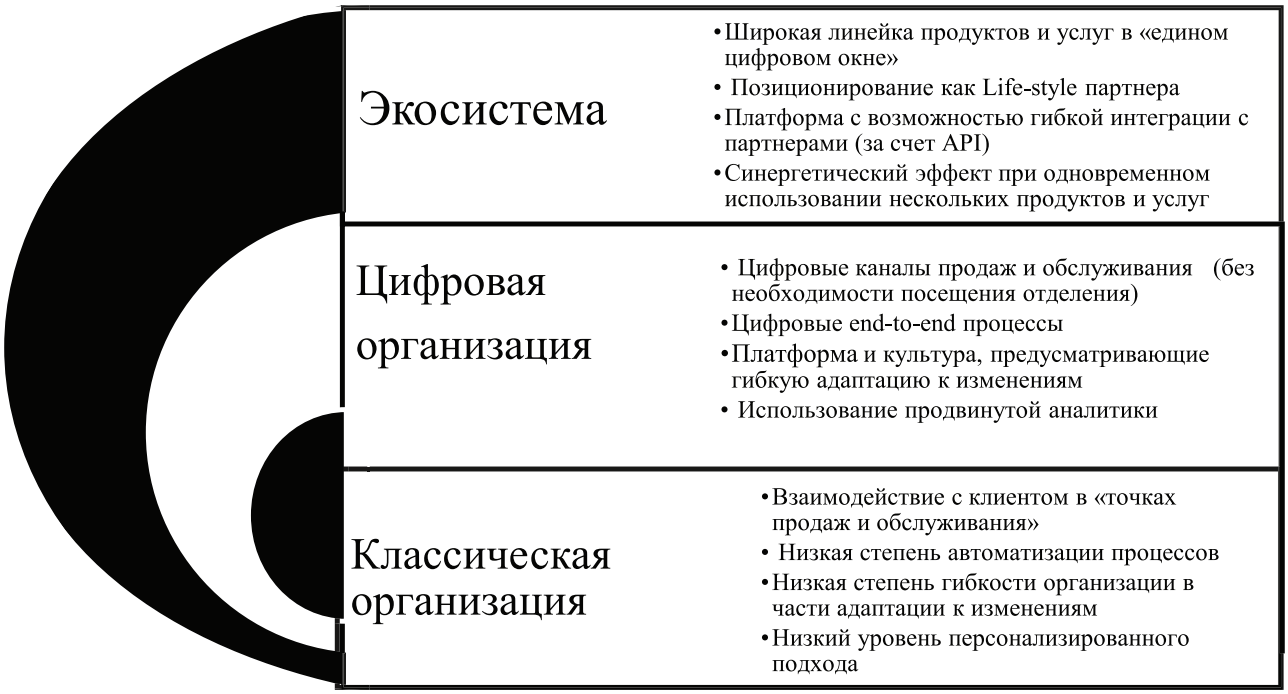


Рисунок 1. Эволюция классической структуры организации в экосистему

Таким образом, на повестку дня исследователей выносится вопрос формирования поведенческой модели управления, где адаптивность является характеристикой жизнеспособности. Использование возможностей технологий машинного обучения, постоянное изучение поведенческой психологии и глубокой аналитики образа жизни конкретной клиентской базы на основе накопившейся статистической базы, формирование цифрового профиля участника рынка может быть инструментом адаптационного механизма системы управления.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Османова З.О. Анализ методик оценки уровня адаптивности деятельности предприятий// Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. 2018. № 2(43). С. 120–125.
2. Красюк Т. Н. Концепция реорганизации деятельности предприятия как адаптивной систе-

мы (на примере предприятий ОЭЗ в Калининградской области): специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности)»: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – Калининград: КГТУ, 1999. – 157 с.

3. Подходы Банка России к развитию конкуренции на финансовом рынке. Доклад для общественных консультаций. Банк России.- 2019. [Электронный ресурс] URL: https://arb.ru/upload/iblock/a51/CBRF--Consultation_Paper_191125.pdf
4. Коротких О. Межстрановая BVAR-модель внешнего сектора / О. Коротких // Деньги и кредит. – 2020. – Т. 79. – № 4. – С. 98–112. DOI 10.31477/rjmf.202004.98.
5. Экосистемы: подходы к регулированию. Доклад для общественных консультаций. Банк России.- 2021. [Электронный ресурс] URL: https://cbr.ru/Content/Document/File/119960/Consultation_Paper_02042021.pdf
6. Дзагоева М.Р. Адаптивные организационные структуры управления предприятий в нестабильной среде хозяйствования. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2015. – 200 с. – (Научная мысль). ISBN 9785160106700.
7. Антонов В.Г., Румянцева И.А., Кротенко Т.Ю., Казеева О.Г. Методические подходы к формированию адаптивных структур управления//Вестник университета. 2019. № 9. С. 5–12.
8. Гайсина Д.В. Директор практики FS консультирования, PricewaterhouseCoopers, доклад на конференции «Проектирование бизнес-архитектур. Трансформация современных бизнес-моделей в сторону экосистем. 2017. [Электронный ресурс] URL: https://www.businessstudio.ru/upload/iblock/7e6/%D0%93%D0%B0%D0%B9%D1%81%D0%B8%D0%BD%D0%B0.pdf

УДК 339.138

Шорохова А.Д.[1]
Аверьянов И.Н.[2]
Стефанова И.В.[3]

МНОГОАСПЕКТНОСТЬ КОММУНИКАТИВНОЙ ПОЛИТИКИ, ЕЕ РОЛЬ В РЕАЛИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ ПАРАДИГМЫ МАРКЕТИНГА

Аннотация. В статье рассматриваются основные проблемы многоаспектности коммуникативной политики, а также рассмотрены основные инструменты выстраивания коммуникации с целевыми группами, описаны этапы, которые необходимо учитывать при построении маркетинговой политики компании и приведены примеры эффективного регулирования маркетинговых и управленческих решений.

Ключевые слова: маркетинг, PR, коммуникационная политика, реклама.

Shorokhova A.
Averyanov I.
Stefanova I.

THE MULTIDIMENSIONAL NATURE OF COMMUNICATION POLICY, ITS ROLE IN THE IMPLEMENTATION OF THE MODERN MARKETING PARADIGM

Abstract. The article deals with the main problems of multi-aspect communication policy, as well as the main tools for building communication with target groups, describes the stages that must be taken into account when building a company's marketing policy, and, of course, provides examples of effective regulation of marketing and management decisions.

Keywords: marketing, PR, communication policy, advertising.

Коммуникативная политика представляет собой многоаспектную систему, позволяющую в современных реалиях повысить конкурентоспособность компании на рынке за счёт использования различных способов взаимодействия с реальными и потенциальными клиентами.

Данное исследование показывает всю полноту многоаспектности коммуникативной политики компаний, а также определяет её роль в современной парадигме маркетинга. Подтверждающий факт данной модели раскрывается в таких аспектах, как:

– Коммуникация, как таковая, ведёт к развитию межличностного взаимодействия, что улучшает деятельность компании и сопутствует усилению позиции конкурентоспособности на рынке.

– На начальных этапах развития компании следует сделать упор на реализацию обобщён-

[1] *Шорохова Алина Дмитриевна*, магистрант Южного Федерального Университета, Факультет управления, Маркетинг, г. Ростов-на-Дону, почта: shorohovaal@yandex.ru, телефон: 8 (919) 89-513-33
Alina Shorokhova, Master's student of the Southern Federal University,Faculty of Management, Marketing, Rostov-on-Don, mail: shorohovaal@yandex.ru, phone: 8 (919) 89-513-33
[2] *Аверьянов Игорь Николаевич*, магистрант Южного Федерального Университета по направлению Маркетинг, г. Ростов-на-Дону, почта: splinter12_96@mail.ru, телефон: 8 (928) 13-268-58
Igor Averyanov, Master's student of the Southern Federal University, Faculty of Management, Marketing, Rostov-on-Don, mail: splinter12_96@mail.ru, phone: 8 (928) 13-268-58
[3] *Стефанова Ирина Васильевна*, кандидат экономических наук, доцент факультета управления Южного федерального университета, г. Ростов-на-Дону, istefanova@sfedu.ru, 8-999-47-20-444
Irina Stefanova, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Faculty of Management of the Southern Federal University, Rostov-on-Don, istefanova@sfedu.ru, 8-999-47-20-444

ных положений и трактовок маркетинговых теорий с целью развития коммуникативной политики компании.

Многоаспектность маркетинговой политики заключается в каналах и инструментах реализации основных ее направлений. Такими направлениями являются коммуникативная политика и маркетинговые коммуникации.

Систематизируем существующие теории коммуникативной политики и маркетинговых коммуникаций.

Ф. Котлер, классик маркетинговой науки, рассматривает понятие маркетинговых коммуникаций как «средства, с помощью которых фирмы информируют, убеждают и напоминают потребителям, напрямую или косвенно, о своих товарах и торговых марках» [4].

Необходимо отметить определение маркетинговых коммуникаций, которое было дано российским автором Д.А. Шевченко. Исследователь предлагает следующую трактовку термина: «процесс передачи информации о товаре целевой аудитории с целью создать представление об общей маркетинговой стратегии фирмы посредством специальных сообщений о товаре, его цене, способах продажи» [11].

Следует обратить внимание на то, что в теории маркетинговых коммуникаций уделяется большое значение информации о товарах и услугах, которая в дальнейшем будет транслироваться целевой аудитории. Целевая аудитория – реальные и потенциальные потребители, с которыми следует работать в рамках маркетинговых коммуникаций.

Основной проблемой коммуникативной политики являются непрекращающиеся изменения на рынке.

Изменения и развитие в обществе являются регулярным процессом, что обуславливает перманентную трансформацию процесса маркетинговых коммуникаций и его адаптацию к условиям внешней среды для обеспечения стабильного положения компании. Для более наглядного примера рассмотрим систематизацию эволюционных периодов политики коммуникации через призму авторской интерпретации в таблице 1.

Таблица 1. Этапы формирования маркетинговых коммуникаций [1]

Период	Название этапа коммуникации	Характеристика этапа
1950–1960	Несистемные	Большую роль играет концентрация на объеме предложения товара, что диктует постоянный рост спроса. Коммуникативная политика уходит на второй план.
1960–1970	Товарные	В данный период начинает возрастать роль инструментов коммуникации, а это значит, что для поднятия объемов продаж используются реклама, СМИ и т.д.
1970–1980	С целевой аудиторией	Коммуникационная политика становится главной в выстраивании взаимодействия между фирмой и целевой аудиторией, что способствует интенсификации прибыли.
1980–1990	Конкурентные	Начинается интенсивный рост конкурентной коммуникативной борьбы, что предполагает необходимость поиска оптимальных форм и средств коммуникаций.
1990 – до настоящего момента	Конкурентные интегрированные	Начинается переход к интегрированным маркетинговым коммуникациям, который базируется на упорядоченном взаимодействии их многообразных форм, носителей и процессов коммуникаций благодаря их оперативному планированию и координации.

Значительным элементом построения тактики действия компании через позицию маркетинга является коммуникация. Из чего следует, что маркетинговые коммуникации являются фундаментом всей коммуникативной политики вне зависимости от направления компании.

Существуют различные взгляды на понимание коммуникативной политики и на её роль в современной парадигме маркетинга. «Коммуникативная политика» – понятие, которое вобрало в себя множество трактовок. Именно Е.Г. Попковой было сформулировано наиболее распространенное и более точно отражающее суть понятие коммуникативной политики: «коммуникативная политика – перспективный курс действий предприятия, направленный на планирование и осуществление взаимодействия фирмы со всеми субъектами маркетинговой системы на основе обоснованной стратегии управления комплексом коммуникативных средств, обеспечивающих стабильное и эффективное формирование спроса и продвижения предложения на рынки с целью удовлетворения потребностей покупателей и получения прибыли» [9].

Г.Л. Багиев и А.Н. Асаул говорят о том, что основной целью коммуникативной политики является развитие сферы продвижения товаров и услуг для формирования спроса, который непосредственно удовлетворит нужды потребителей.

При разработке коммуникативной политики необходимо определить:

- субъект маркетинговых коммуникаций, а именно целевую(ые) аудиторию(и);
- цели и задачи коммуникаций;
- правила коммуникаций;
- средства и способы коммуникаций, которые представляют определенную ценность при продвижении конкретного товара или услуги;
- информационные каналы, используемые при коммуникациях;
- содержание коммуникаций и ее формы;
- план маркетинговых коммуникаций;
- бюджетирование коммуникаций [10].

Рассмотрим каждый этап подробнее.

Целевая аудитория (ЦА) – это группа людей, объединённых определёнными характеристиками, имеющих общие потребности и взаимодействующих непосредственно с маркетинговыми сообщениями. Для определения ЦА следует проводить сегментирование и исследование потенциальных клиентов.

Суть современной парадигмы маркетинга заключается не в том, что меняются маркетинговые ориентиры – они остаются прежними, а в том, что ключевая роль в новом маркетинге переходит к современным технологиям продвижения, которые все больше базируются на глубинных исследованиях психологии потребителя. Принципы современного маркетинга:

1) принцип формирования удовлетворенных потребителей;
2) принцип инновационности;
3) принцип креативности;
4) принцип взаимодействия;
5) принцип беспринципности.

Современная маркетинговая парадигма диктует новые условия как промышленному маркетингу, так и потребительскому. Если раньше промышленный маркетинг должен был подстраиваться под потребительский, то сегодня можно наблюдать обратное: промышленный рынок диктует свои правила поведения для потребителей. Связано это в первую очередь с новыми технологиями, которые производят новые инновационные товары.

Задача коммуникативной политики в современной парадигме маркетинга заключается в правильном преподнесении новых товаров с целью сбыта продукции, что требует правильного подбора инструментов маркетинговых коммуникаций.

Процесс маркетинговых коммуникаций, как любой вид деятельности, имеет определённые цели, которые нужно достигнуть. К числу данных целей необходимо отнести: популярность бренда, заинтересованность потребителя, высокий имидж компании и т.д. Достижению поставленных целей сопутствует постановка конкретных задач, которые приблизят к желаемому результату [6].

Наиболее распространёнными инструментами маркетинговых коммуникаций являются:

- Реклама.
- Пиар.
- Стимулирование сбыта.
- Личные продажи.
- Прямой маркетинг.

Реклама является одним из главных инструментов маркетинговых коммуникаций, побуждая к совершению финансовой сделки и способствуя достижению целей компании.

Важным аспектом рекламы выступает сама рекламная кампания, представляющая собой реализацию рекламных инструментов, объединённых определённой идеей и осуществляемых в конкретный период времени в совокупности друг с другом.

Успех рекламной кампании зависит от эффективности прохождения следующих этапов:

- Определение рекламных целей.
- Определение средств распространения рекламы.
- Составление рекламного бюджета.
- Создание рекламного обращения.
- Оценка эффективности рекламной кампании предприятия [2].

Стимулирование сбыта можно рассматривать как инструмент маркетинговых коммуникаций или комплекс мероприятий, который направлен на повышение продаж, а также на узнаваемость бренда целевыми группами. Стимулирование сбыта – совокупность маркетинговых мероприятий и торгового менеджмента по перемещению товара или услуги на протяжении всего пути сбыта [2].

PR (public relations) – набор инструментов, участвующих в создании благоприятного образа компании и её продукции [8].

Прямой маркетинг – вид маркетинговой коммуникации, в основе которой лежит прямое взаимодействие компании с клиентом с целью повышения прибыли.

Личные продажи предусматривают взаимодействие персонала и непосредственных потребителей в процессе личной презентации товара или услуг посредством взаимодействия через прямой контакт. Сюда также можно отнести процесс взаимодействия с представителями других компаний с целью продажи товара или услуг.

Промо-материалы, спонсорство, использование POSM-материалов, упаковка – все это также относится к инструментам маркетинговых коммуникаций.

После выбора средств коммуникации следует определиться с коммуникационными каналами и медианосителями. Необходимо выбрать каналы таким образом, чтобы они соответствовали характеру маркетингового сообщения, которое нужно донести до потенциальных клиентов, охватив при этом целевую аудиторию. Важно, чтобы выбранный коммуникационный канал не выходил за рамки утвержденного маркетингового бюджета компании.

Исследуем формальные и неформальные аспекты коммуникации, которые являются важной частью выстраивания коммуникационной политики в рамках современной парадигмы маркетинга.

Рассматривая формальную структуру маркетинговых коммуникаций, можно дать четкое определение, которое прозвучит следующим образом: это структура, которая определяется правилами, собственной политикой, должностными инструкциями и транслируется по каналам, которые определены и установлены руководством компании.

Под неформальной структурой маркетинговых коммуникаций подразумевают совокупность неформальных источников информации (слухов). Под понятием слухи подразумевается неподтверждённая информация, распространяемая посредством межличностного взаимодействия. Однако если проанализировать распространённые слухи о компании, можно получить достаточно достоверную информацию, но несколько искажённую. Бюрократия, как вид формальной структуры, и связанная с ней система стимулирования препятствуют распространению плохих, на ее взгляд, сообщений и тем самым снижают эффективность коммуникаций [5].

Одним из этапов процесса планирования коммуникативной кампании является бюджетирование коммуникаций. Под понятием подразумевается определение объёма денежных средств, которые затрачиваются на реализацию коммуникаций с использованием различных каналов взаимодействия.

Под коммуникативной политикой подразу-

мевают многоаспектную модель, состоящую из структурированных групп, занимающих определенное положение между потенциальным клиентом и компанией. Рассматривая современную парадигму маркетинга, следует отметить, что коммуникативная политика компании содержит двусторонние потоки коммуникаций.

Одним элементом двустороннего подхода является компания, формирующая маркетинговую информацию, предназначенную для потенциальных клиентов. Под вторым элементом подразумевается обратная связь, способствующая формированию более эффективной модели управления коммуникациями.

В современном мире принцип достижения успеха коммуникативной политики осуществляется посредством углублённого взаимодействия выстраиваемых отношений между продавцом и потребителем, что является концепцией коммуникативной политики в современной парадигме маркетинга.

Рассматривая многоаспектность коммуникативной политики и ее роль в реализации современной парадигмы маркетинга, можно сделать следующие выводы:

Современная парадигма маркетинга изменила положение промышленного и потребительского рынка. Если оглянуться назад, то можно увидеть, что спрос порождал предложение, но в современных реалиях можно столкнуться с тем, что предложение порождает спрос. А ответственность за то, насколько высоким будет этот спрос, уже должен нести маркетинг.

Многоаспектность маркетинговой политики можно увидеть в ее разнообразии каналов и инструментов реализации основных направлений. Поэтому подходя к их выбору, нужно с особым вниманием рассмотреть каждый из них: реклама, пиар, стимулирование сбыта, личные продажи, прямой маркетинг, а также оценить их эффективность, учитывая современные тенденции и изменения в обществе.

Без четкого анализа инструментов и каналов маркетинга, без учета состояния рыночной среды и изменений общества выстроить правильную маркетинговую политику не получится. Здесь во внимание нужно брать ее многоаспектность и учитывать все факторы постоянно трансформирующегося рынка.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Борушко Н.В. Маркетинговые коммуникации: курс лекций. М: БГТУ, 2012. С. 201.
2. Головлева Е. Л. Основы рекламы М.: ОАО «Московские учебники», 2016. С. 101.
3. Ермолова Н. Продвижение бизнеса в социальных сетях Facebook, Twitter, Google+. Москва Изд.: Альпина Паблишер, 2013.
4. Зельманов А.Б. Связи с общественностью в социальной сфере М.: Издательство Михайлова В.А., 2013. С. 85.
5. Зундэ В.В. Концептуальная модель становления системы интегрированных маркетинговых коммуникаций российских компаний. Ростов н/Д, М.: Издательство Михайлова В.А. 2009. С. 43.
6. Зундэ В.В. Становление системы интегрированных маркетинговых коммуникаций. – Ростов н/Д: Академ-центр, 2015. – С. 48–52.
7. Котлер Ф., Гари А. Основы маркетинга М.: Вильямс, 2016. С. 69.
8. Медведева Е.В. Рекламная коммуникация М.: Едиториал УРСС, 2013. С. 92.
9. Попкова Е.Г., Ионов А.Ч., Токарева И.В. Эффективность рекламы в социальных сетях // Известия Волгоградского государственного технического университета. 2014. № 4 (131). С. 85–90.
10. Синяева И.М. Маркетинговые коммуникации: Изд. 2-е. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2010. С. 158.
11. Шевченко Д.А. Реклама Маркетинг PR 3000 терминов 15 профессий М.: РГГУ, 2012. С. 212.

МОЛОДЫЕ УЧЕНЫЕ

УДК 338.1

Бушуева А.А.[1]

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПРОДУКТА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Статья посвящена анализу факторов, оказывающих влияние на конкурентоспособность продукции предприятия в современных условиях. Поскольку конкурентоспособность продукции зависит не только от ее потребительских свойств, но и от окружающей среды, было бы правильным определить и проанализировать те факторы, которые оказывают большое влияние на объем реализации продукции. Поэтому в рамках настоящей статьи проанализированы факторы, оказывающие существенное влияние на уровень конкурентоспособности продукции в современных условиях.

Ключевые слова: конкурентоспособность продукции, ключевые факторы, продукты организации, устойчивое положение на рынке.

Bushueva A.

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE COMPETITIVENESS OF AN ORGANIZATION'S PRODUCT

Abstract. The article is devoted to the analysis of factors influencing the competitiveness of the company's products in modern conditions. Since the competitiveness of a product depends not only on its consumer properties, but also on the environment, it would be correct to identify and analyze those factors that have a great influence on the volume of sales of products. Therefore, within the framework of this article, the factors that have a significant impact on the level of competitiveness of products in modern conditions are analyzed.

Keywords: competitiveness of products, key factors, products of the organization, stable position in the market.

Актуальность обеспечения наличия необходимых качественных характеристик выпускаемой (реализуемой) продукции приобретает значение формы конкурентной борьбы, расширения и удержания позиции на рынке или в его сегменте. Уровень качества продукции обуславливает динамику спроса и величины прибыли как в соответствии с объемом продаж, так и за счет возможности повышения цены на продукции улучшенного качества.

Выявление конкурентных преимуществ производимой продукции, а также их классификация может быть использована производителями в процессе управления конкурентоспособностью продукции. Таким образом, управление конкурентоспособностью является важнейшим условием осуществления

[1] *Бушуева Анастасия Александровна*, магистрант Западного филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Калининград bushueva_anastasiya97@mail.ru, +7 (4012) 97-23-71

Anastasia Bushueva, Graduate Student, Western Branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, Kaliningrad, bushueva_anastasiya97@mail.ru, +7 (4012) 97-23-71

многофакторного процесса реализации конкурентных отношений, т.е. достижения конкурентоспособности продукции [8].

Вопрос установления сущности конкурентоспособности продукции получил широкое освещение в трудах как отечественных, так и зарубежных экономистов. Однако методология исследования данной категории окончательно не сложилась, что обосновывает на текущем этапе развития экономики необходимость более глубокого научного осмысления термина «конкурентоспособность», применяемых способов управления ею и инструментов ее оценки. Так исследование существующей отечественной практики управления конкурентоспособностью продукции показывает, что, несмотря на их большое количество, данные исследования по-прежнему остаются востребованными.

Также проведенный анализ литературных источников, посвященных вопросам сущности конкурентоспособности продукции, показал, что многие маркетологи определяют данную категорию как наличие у продукта рыночного преимущества, обеспечивающего необходимые показатели сбыта в условиях конкурентной борьбы.

К примеру, М.И. Бухалков трактует конкурентоспособность продукции как комплекс потребительских и стоимостных ее характеристик, обеспечивающих успешную реализацию на рынке, т. е. преимущество данного товара в условиях наличия значительного предложения товаров-аналогов конкурентов [3].

По мнению Г.Л. Багиева, конкурентоспособность продукции характеризуется совокупностью потребительских свойств, определяющих его отличие от товаров-аналогов по критериям степени и уровня удовлетворенности запросов потребителей и затрат на покупку и эксплуатацию [1].

В свою очередь И.Б. Гурков определяет конкурентоспособность продукции как способность к большей привлекательности для потребителя по отношению к другим изделиям аналогичной группы товаров за счет наибольшего соответствия качественных и ценовых параметров требованиям рынка и потребительским запросам [4].

Таким образом, под конкурентоспособностью продукции следует понимать сочетание ее потребительной стоимости (потребительская полезность) и стоимости потребления (цена потребления, включающая в себя цену покупки в комплексе с эксплуатационными и другими текущими расходами, осуществляемыми в течение срока службы продукта), обеспечивающее преимущества на рынке по сравнению с аналогами конкурентов.

Продукция является конкурентоспособной, если способна к максимальному удовлетворению запросов потенциального потребителя, в значительной мере соответствует его предпочтениям по сравнению с товарами-конкурентами или аналогичными товарами.

Факторы конкурентоспособности продукции:

– качество продукции, заключается в удовлетворении требований потребителя, соблюдении этики;

– цена продукции оказывает решающее воздействие на движение материальных потоков, а также на уровень благосостояния. Здесь же стоит отметить, что правильная ценовая тактика – это успех деятельности любой организации;

– доступность продукции предполагает удобное расположение предприятия, возможность без затруднений связаться с менеджером;

– предпродажная подготовка – способность, предвидя запросы потребителей, убедить их в своих эксклюзивных возможностях по удовлетворению этих запросов (доставка);

– политические – это те факторы, которые имеют форс-мажорный характер, связанные с международными событиями, политикой государства;

– социально-демографические. К этой группе факторов относится повышение уровня рождаемости, рост образованности населения, рост безработицы и т.д.;

– управленческие, данные факторы показывают высокий профессиональный уровень сотрудников предприятия, качество управленческих решений, уровень конкурентной стратегии предприятия и др.;

– социально-культурные факторы – это, на-

пример, проведение культурных мероприятий в регионе, государственная поддержка социальных программ;

– экономические. Эта группа факторов отражает экономический рост, темпы инфляции, развитие международного сотрудничества;

– информационные – это уровень организации информационных потоков на предприятии;

– фактор восприятия характеризуется степенью доверия потребителя к производителю продукции;

– сервисный. Действует на стадии предпродажного и послепродажного обслуживания. К нему относятся: презентация продукции, подбор продукции с учетом индивидуального подхода к каждому потребителю;

– сбытовой (возможность для проведения эффективной рекламной стратегии и стимулирования спроса на продукцию).

Следует отметить, что конкурентоспособность продукции характеризуется двумя основными параметрами [5]:

– цена потребления – сумма стоимости покупки и совокупность затрат покупателя в процессе использования (эксплуатации) продукции.

На цену продукции оказывает воздействие как внутреннее, так и внешнее окружение. К внутреннему воздействию относится себестоимость и прибыль. Себестоимость – это затраты на производство и реализацию продукции. Прибыль – финансовый результат со знаком «+». А к внешнему воздействию относят конкурентов и емкость рынка.

Данный параметр является одним из решающих, так как определяет намерения покупателя приобретать продукцию или нет. Цена будет обеспечивать конкурентоспособность при оптимальном соотношении интересов производителя в получении прибыли и потребителя в приобретении товара достаточного уровня качества по доступной цене;

– качество – это комплекс свойств и характеристик продукции, формирующих возможность удовлетворения определенных потребностей покупателей в течение срока полезного использования.

Характеристики качества: долговечность товара, надежность, точность, простота эксплуатации и др.

Наличие указанных факторов определяют целесообразность выявления условий обеспечения конкурентоспособности продукции (Рисунок 1), которые подразделяются на два укрупненных блока:



Рисунок 1. Условия обеспечения конкурентоспособности продукции [5]

– коммерческие условия, характеризующие особенности реализации продукции в виде ценовых показателей, условия доставки продукции от производителя к потребителю, специфику договорных отношений и др.;

– организационные условия, отражающие действия производителя или предприятия, реализующего товарную продукцию, в сфере мер по оптимизации издержек обращения, процесса транспортировки, предоставления возможности послепродажного обслуживания и т. д.

Значимость категории конкурентоспособности обуславливает необходимость проведения регулярного анализа ее текущего уровня (Рисунок 2). В соответствии с целями анализа конкурентоспособности продукции в качестве задач данного процесса определены:

– оценка текущего уровня и прогноз конкурентоспособности продукции на предстоящий период;

– анализ комплекса факторов, оказывающих влияние на уровень конкурентоспособности;

– разработка мер, направленных на обеспечение оптимального уровня конкурентоспособности продукции.

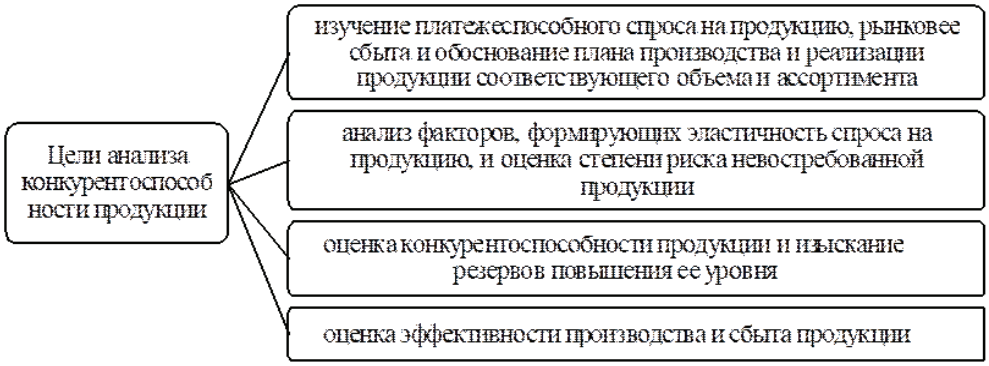


Рисунок 2. Цели анализа конкурентоспособности продукции [5]

Таким образом, для достижения устойчивого положения на рынке, наращивания конкурентных преимуществ и обеспечения возможностей функционирования и развития в течение длительного периода современным предприятиям необходимо уделять значительное внимание вопросу регулярного анализа и объективной оценки конкурентоспособности выпускаемой продукции (услуг), а также факторам, оказывающим на нее непосредственное влияние.

Далее в таблице 1 проведем анализ основных факторов, оказывающих влияние на конкурентоспособность продукции.

Таблица 1. Оценка факторов конкурентоспособности продукции

Наименование	Степень влияния
Качество продукции	Сильное
Цена продукции	Сильное
Доступность продукции	Сильное
Предпродажная подготовка	Сильное
Политические	Сильное
Социально-демографические	Умеренное
Управленческие	Сильное
Социально-культурные	Слабое
Экономические	Сильное
Информационные	Умеренное
Фактор восприятия	Сильное
Сервисный	Сильное
Сбытовой	Сильное

Из таблицы видно, что у социально-демографических и информационных факторов степень влияния умеренная. Это объясняется тем, что возраст, национальность, информация – это факторы «второго уровня» конкурентоспособности продукции.

В частности, современным производственным предприятиям для достижения стратегических целей по обеспечению устойчивого развития в долгосрочной перспективе и максимизации, получаемой прибыли целесообразно рассматривать эффективную организацию сервисного обслуживания как фактор повышения конкурентоспособности выпускаемой продукции.

Исходя из теории М. Портера, факторы конкурентоспособности продукции можно разделить на несколько групп [7]:

1. Общие и специализированные. Общими факторами могут быть те факторы, которые могут быть использованы в более широком спектре отраслей, например, такие как система автомобильных дорог, персонал с высшим образованием. Факторы, которые используются в определенных отраслях знаний, называются специализированными. Они включают в себя узкоспециализированный персонал, специфическую инфраструктуру и многие другие факторы, которые могут применяться в ограниченном числе отраслей.

2. Основные и развитые. Основные факторы включают в себя климатические условия, природные ресурсы, географическое положение страны, неквалифицированную и полуквалифицированную рабочую силу. Развитые факторы включают в себя современную инфраструктуру обмена информацией, высококвалифицированные кадры, высокотехнологичные производства.

3. Естественные и искусственно созданные. Факторы, включающие в себя природные ресурсы и географическое положение, называются естественными факторами. К искусственно созданным факторам можно отнести технику, экономическую среду, технологии и др.

4. Внешние и внутренние. Именно внешние факторы косвенно влияют на конкурентоспособность продукции, так как само предприятие управлять ими не может. В свою очередь предприятие способно контролировать внутренние факторы с помощью повышения производительности труда, маркетинга, подготовки и переподготовки кадров, что непосредственно влияет на конкурентоспособность продукции.

И.И. Лифиц относит к основным ключевым факторам конкурентоспособности продукции следующие [4]:

1. Фактор метода получения информации (основан на использовании одного и того же подхода и метода получения информации, а также выполнении расчетов (во избежание допуска погрешности) в процессе производства и потребления продукции).

2. Сбытовой фактор (возможности для проведения эффективной рекламной стратегии и стимулирования спроса на продукцию).

3. Сервисный фактор.

Таким образом, на конкурентоспособность продукции влияет множество факторов. Данные факторы неоднородны по природе, характеру и степени воздействия. Систематизация различных подходов позволила нам выделить две группы основополагающих факторов – внешние и внутренние. При этом в процессе управления конкурентоспособностью продукции производители должны учитывать взаимосвязь конкурентных преимуществ и ценностей продукции.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Багиев Г.Л. Маркетинг. – М.: Питер, 2016. – 397 с.
2. Барышев А.Ф. Маркетинг: учебник для вузов. -2-е изд., перераб. и доп./. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 240 с.
3. Бухалков М. И. Внутрифирменное планирование: учебник. – М.: Инфра-М, 2017. – 392 с.
4. Гурков И.Б. Стратегический менеджмент организации: Учеб.пособие. – 2. изд., испр. и доп. – М. : ТЕИС, 2014. – 239 с.

5. Еремеева Н. В. Конкурентоспособность товаров и услуг: учебник и практикум для вузов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 242 с.
6. Лифиц И.М. Конкурентоспособность товаров и услуг: учебное пособие. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 392 с.
7. Портер М. Конкурентная стратегия. Методика анализа отраслей конкурентов – М.: ИНФРА-М, 2015. – 454 с.
8. Управление конкурентоспособностью: учебник и практикум для вузов / под редакцией Е. А. Горбашко, И. А. Максимцева. – М.: Издательство Юрайт, 2020. – 447 с.
9. Царев В.В. Оценка конкурентоспособности продукции. Теория и методология. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 799 с.

УДК 332.26

Калиниченко А.О.[1]
Калиниченко Е.О.[2]

ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕДУРЫ СОГЛАСОВАНИЯ ГРАНИЦ ЗОН С ОСОБЫМИ УСЛОВИЯМИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕРРИТОРИИ

Аннотация. Установление особых условий использования территорий в конкретных пределах имеет важное значение. Регламентация возможного использования земель в пределах особых зон позволяет как обезопасить граждан от потенциальных угроз объектов, требующих их установления, так и предотвратить нарушение функционирования таких объектов. Ввиду такой значимости процедура установления рассматриваемых зон должна представлять собой комплекс последовательных действий, включающих в себя согласование их границ с компетентными органами власти. В данной статье рассмотрена проблематика согласования границ охранных зон объектов электросетевого хозяйства.

Ключевые слова: зоны с особыми условиями использования территории, ЗОУИТ, охранная зона, объекты электросетевого хозяйства, объекты культурного наследия, согласование границ.

Kalinichenko A.
Kalinichenko E.

PECULIARITIES OF THE PROCEDURE FOR AGREEMENT OF THE BOUNDARIES OF ZONES WITH SPECIAL CONDITIONS OF USE OF THE TERRITORY

Abstract. The establishment of special conditions for the use of territories within specific limits is important. Regulation of the possible use of land within special zones allows both to protect citizens from potential threats to facilities that require their establishment, and to prevent disruption of the functioning of such facilities. In view of this importance, the procedure for establishing the zones under consideration should be a set of sequential actions, including the coordination of their boundaries with the competent authorities. This article examines the problem of coordinating the boundaries of the protection zones of power grid facilities and protection zones of cultural heritage objects (OKN).

Keywords: zones with special conditions for the use of the territory, ZSCUT, security zone, power grid facilities, cultural heritage objects, border coordination.

На сегодняшний день согласно действующему законодательству фактом установления зоны с особыми условиями использования территории (ЗОУИТ) служит внесение сведений о ней в Единый государственный реестр недвижимости (ЕГРН). Данная процедура осуществляется на основании специальной документации – описания местоположения

[2] *Калиниченко Анастасия Олеговна*, магистрант 1 курса Донского государственного технического университета, г. Ростов-на-Дону, e-mail: kalinichenko.9898@mail.ru, т. 89081723915
Anastasia Kalinichenko, Graduate Student of the Don State Technical University, Rostov-on-Don, e-mail: kalinichenko.9898@mail.ru, n.89081723915.
[2] *Калиниченко Екатерина Олеговна*, магистрант 1 курса Донского государственного технического университета, г. Ростов-на-Дону, e-mail: kalinichenko.97@mail.ru, т. 89064206255
Ekaterina Kalinichenko, Graduate Student of the Don State Technical University, Rostov-on-Don, e-mail: kalinichenko.97@mail.ru, n. 89064206255.

границ, представляемой в текстовой и графической формах и утверждаемой уполномоченными органами власти. Однако прежде чем внести такие сведения в названный реестр необходимо удостовериться в соответствии устанавливаемой зоны требованиям законодательства. Такое действие, осуществляемое в отношении охранных зон объектов электросетевого хозяйства, именуется согласованием.

Согласование границ охранных зон названных выше объектов является прерогативой Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор), а также её территориальных структурных подразделений (управлений). Осуществление данной процедуры призвано не только обеспечить соответствие положениям нормативной базы размеров устанавливаемой зоны (ширины) и устанавливаемого в её пределах особого режима, регулирующего использование территории. Также оно нацелено на качественную оценку правомерности размещения самих объектов электросетевого хозяйства на конкретных территориях, соответствия их параметров техническим нормам.

В процессе согласования рассматриваемой документации территориальные подразделения Ростехнадзора руководствуются рядом нормативных правовых актов, регулирующих данную сферу. К основным из них относят в первую очередь Постановление Правительства РФ №160 от 24 февраля 2009 года «О порядке установления охранных зон объектов электросетевого хозяйства и особых условий использования земельных участков, расположенных в границах таких зон», а также Приказ Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору №9 от 17 января 2013 года «Об утверждении Порядка согласования Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору границ охранных зон в отношении объектов электросетевого хозяйства». Необходимо отметить, что действие названного Постановления будет продолжаться до 1 января 2022 года, так как в Правительстве планируется его замена новым Положением об охранных зонах объектов электроэнергетики, проект которого уже разработан и размещён на официальном ресурсе. Утверждение нового акта повлечёт за собой замену понятия «согласование» на «установление» зоны, однако специфика процедуры в большей мере останется прежней [2].

С целью согласования границ охранных зон рассматриваемых объектов в Ростехнадзор вправе обратиться как правообладатель соответствующих объектов, так и эксплуатирующая организация, а также их законные представители на основании нотариально удостоверенной доверенности. Как правило, в качестве такого представителя выступает организация, осуществляющая подготовку необходимой документации по договору подряда. Названные лица направляют в уполномоченный орган заявление о согласовании, к которому прикладывается определённый пакет документов. Форма и состав сведений такого заявления строго регламентированы ранее названным Приказом. Согласно установленным им требованиям, оно должно содержать следующее:

– общие сведения о заявителе (наименование, адрес, контактные данные и др.);
– наименование объекта, в отношении которого устанавливается ЗОУИТ, с указанием его определяющих параметров (напряжение, вид провода, адрес);
– правоустанавливающий документ.

Также к заявлению в обязательном порядке приобщается опись предоставляемой с целью согласования границ документации. В первую очередь к заявлению должен быть приложен правоустанавливающий документ, представляющий собой инвентарную карточку учёта объектов основных средств. Данный документ содержит в себе наименование объекта, год его ввода в эксплуатацию и технические характеристики. Информация о дате ввода объекта в эксплуатацию является определяющей при выявлении необходимости направления описания местоположения границ охранной зоны объекта электросетевого хозяйства на согласование в Ростехнадзор. Так, зоны, устанавливаемые в отношении объектов, введённых в эксплуатацию до 24 февраля 2009 года, не требуют прохождения рассматриваемой процедуры, а сведения о них направляются

непосредственно в Росреестр с целью внесения сведений о них в ЕГРН [3].

Также в пакет прилагаемых документов входит акт приемки законченного строительством объекта приемочной комиссией, оформленный по типовой межотраслевой форме №КС-14. Если же такой документ не был составлен (обязательность его оформления была утрачена с вступлением в силу действующего Градостроительного кодекса РФ), то к заявлению о согласовании должен быть приложен акт приемки по форме №КС-11. Основное отличие данных форм состоит в том, что первая заверяется специально образуемой приёмочной комиссией, тогда как вторая подписывается исключительно заказчиком и исполнителем работ по возведению рассматриваемых объектов.

Кроме того, неотъемлемой составляющей передаваемой документации выступает акт приёмки в форме КС-2. Данный документ содержит в себе сведения о сметных затратах на возведение объекта, такие как расходы на строительство (разработка грунта, устройство фундаментных плит и т.п.), оборудование, автоперевозки и т.д. Он представляет собой отчётную документацию, которая в случае достоверного и грамотного оформления должна позволить избежать претензий со стороны контролирующих органов, в том числе Ростехнадзора.

Ещё одной структурной составляющей пакета документов выступает договор подряда со строительно-монтажной организацией, на основании которого были осуществлены работы по возведению объекта электросетевого хозяйства. Здесь необходимо учитывать тот факт, что если объект был построен собственными силами эксплуатирующей сетевой организацией, то такой договор не требуется ввиду его отсутствия, а в заявлении отмечается, что был применён так называемый хозяйственный способ. Также прикладывается доверенность, подтверждающая правомерность обращения с заявлением представителя сетевой организации в орган по согласованию [4].

Очевиден тот факт, что основным документом, подлежащим согласованию в Ростехнадзоре с целью установления охранной зоны объекта электросетевого хозяйства, выступает описание местоположения границ такой зоны. Представление такого документа осуществляется в текстовой и графической формах, чётко регламентированных Министерством экономического развития РФ (Приказ №650 от 23 ноября 2018 года) [1]. Кроме того, требованием Ростехнадзора является направление в данный орган документа как в электронной форме, так и на бумажном носителе. Формат электронного образа также установлен указанным актом в виде XML-схемы. Практический опыт позволяет сделать вывод о том, что представление описания на электронном носителе имеет лишь формальный характер, так как орган согласования не оснащен достаточными техническими средствами. А рассмотрение дела осуществляется в бумажном виде. Так как именно сведения описания местоположения границ подлежат согласованию, данный документ должен быть оформлен с чётким соблюдением всех норм. Законодательно установлены лица, которые обязаны подготавливать сведения о местоположении границ ЗОУИТ при ее установлении или изменении. Данные обязательства согласно статье 106 ЗК РФ возложены на правообладателей объектов капитального строительства, предполагающих установление или изменение данной зоны, а также на застройщиков в случае установления ЗОУИТ в отношении строящегося или реконструируемого объекта и на органы государственной власти или муниципальные органы власти, которые принимают решение об установлении или изменении ЗОУИТ в случае отсутствия указанных ранее лиц.

Необходимо отметить, что графическая составляющая рассматриваемого документа представлена не только визуальным отображением конфигурации устанавливаемой зоны (план границ), но и сведениями об объекте в табличной форме. Сюда относят данные о наименовании зоны, её площади, вычисленной на основании координат поворотных точек её границ. Также имеется раздел «Иные сведения», который согласно Приказу заполняется по желанию и на усмотрение кадастрового инженера. Однако наиболее часто в данный раздел включаются сведения о специальном режиме, устанавливаемом в пределах конкретной зоны (ограничения), и её параметри-

ческие показатели (ширина). Данный параметр выбирается не произвольно, а из чётко структурированного перечня по напряжению электричества в объекте. Так, при установлении охранных зон рассматриваемых объектов по обе стороны от крайних проводов или кабелей откладывают расстояния:

– вдоль воздушных ЛЭП – в зависимости от класса напряжения от 2 до 55 м;
– подземных кабельных ЛЭП – 1 м;
– подводных кабельных ЛЭП – 100 м;
– вдоль переходов воздушных ЛЭП через судоходные водоемы – 100 м;
– вдоль переходов воздушных ЛЭП через несудоходные водоемы – аналогично воздушным ЛЭП;
– вокруг подстанций – расстояние от ограждений в зависимости от высшего класса напряжения.

Перечень возможных ограничений также установлен законодательством, а именно ранее упомянутым Постановлением №160. В пределах охранных зон запрещена деятельность, которая может дезорганизовать безопасную эксплуатацию объектов электросетевого хозяйства, нанести повреждения или уничтожить их, стать причиной нанесения вреда жизни, здоровью и имуществу граждан, экологического урона, а также вызвать пожары. К примеру, запрещено размещение объектов и предметов в границах проходов (подъездов), обеспечивающих доступ к данным объектам, а также производство работ и строительство сооружений, препятствующих такому доступу.

В табличной форме также предоставляются данные о местоположении границ в виде координат характерных точек с указанием метода их определения. Также в случае, если такие точки были закреплены на местности, то в отдельной графе таблицы приводится описание такого закрепления. Кроме того, указывается погрешность осуществлённых измерений. Именно координатные данные позволяют установить местоположение границ охранной зоны на местности.

Как уже ранее упоминалось, графически конфигурация устанавливаемой зоны отображается на плане границ, его масштаб не установлен, он должен обеспечить читаемость графики. В зависимости от специфики объекта электросетевого хозяйства будет варьироваться конфигурация зоны. Так, если объект будет представлять собой линейное сооружение (ЛЭП и кабельные линии (КЛ)), то границы зоны на плоскости приобретут вытянутые очертания, образующие линейный площадный объект. Если же охранная зона устанавливается, например, в отношении трансформаторной подстанции, то она уже будет иметь округлые формы. Пример визуализации такой зоны на плане границ представлен на рисунке 1.



Рисунок 1. План границ охранной зоны трансформаторной подстанции

Заполнение текстовой формы документации имеет свою специфику. Она представляется в виде связного описания прохождения границ от точки к точке. В указанном ранее Приказе №650 не регламентированы случаи, когда данный раздел должен заполняться кадастровым инженером. Однако если провести аналогию с требованиями к подготовке карта (плана) объекта землеустройства, к числу которых ранее относились ЗОУИТ, то данный раздел заполняется в случае наложения частей границ устанавливаемых охранных зон на внешние контуры каких-либо природных или искусственных объектов, включая линейные. Как правило, такие случаи встречаются редко, а рассматриваемый раздел описания не содержит в себе данных (проставляются прочерки) [5].

Таким образом, рассмотренное описание позволяет однозначно определить местоположение охранной зоны объекта и внести соответствующие сведения в ЕГРН.

Ещё одной составляющей документации, представляемой заявителем в орган согласования, выступает информация о технических характеристиках объекта электросетевого хозяйства, на котором устанавливается охранная зона. Она включает в себя сведения о протяжённости объекта, его составе, типе линии (воздушная, кабельная, подводная, воздушно-кабельная и т.д.), классе напряжения и т.п. Эти сведения составляются на основании инвентарных карточек, схем и иной технической документации.

Подготовленный пакет документов направляется в территориальное подразделение Ростехнадзора и рассматривается им в течение 15 рабочих дней, по истечении которых выносится положительное или отрицательное решение. Решение об отказе со стороны данного органа может быть принято по различным причинам. К основным и наиболее часто встречающимся можно отнести следующие:

– состав сведений заявления и пакета прилагаемой документации не соответствует требованиям нормативной правовой базы или содержит недостоверные данные;

– в описании местоположения границ зоны не указаны её параметры (ширина);

– копии предоставляемых документов не заверены в установленном порядке;

– несоответствие параметров объекта, указанных в технической документации, подготовленному описанию;

– и др.

Результатом процедуры согласования границ охранной зоны объекта электросетевого хозяйства должно быть направление утверждённой документации в Росреестр в течение 5 дней в порядке межведомственного взаимодействия с целью внесения сведений о её границах в ЕГРН, то есть подтверждения факта установления такой зоны. Однако на практике и это обязательство нарушается, а указанная документация предоставляется в кадастровую палату самим заявителем после получения решения о согласовании. В таком решении на основании предоставленного заявления и документации постанавливается согласовать границы согласуемой зоны.

Подводя итоги изложенному, следует отметить, что процедура согласования границ охранной зоны объекта электросетевого хозяйства на сегодняшний день является неотъемлемой частью её установления. Однако как показывает практика, регламент её проведения является достаточно неактуальным, бюрократичным и затратным по времени. В связи с этим требуются коренные преобразования в данной области.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Тихомирова Л.А. Зоны с особыми условиями использования территорий: особенности правового регулирования: учеб. пособие. Казань: «АТ и СО», 2018. 76 с.
2. Степанова Л.И. Новое в регулирование статуса зон с особыми условиями использования территории // Имущественные отношения в Российской Федерации. 2019. № 4(211). С. 97–110.
3. Непоклонов В.Б., Хабарова И.А., Хабаров Д.А., Дручинин С.С. Об эффективности госу-

дарственного кадастрового учета зон с особыми условиями использования территорий // Вестник СГУГиТ. 2018. № 2. С. 200–210.
4. Тихонова К.В., Колесников Н.В. Комплекс земельно-кадастровых работ при строительстве и реконструкции линейных объектов // Экономика и экология территориальных образований: научно-практический журнал. 2016. № 1(26). С. 134–139.
5. Козинченко Я.А., Тихонова К.В. Анализ проблем, возникающих при разработке землеустроительной документации в процессе установления охранных зон линейных объектов. // Экономика и экология территориальных образований. 2016. № 1(21). С. 111–115.

УДК 336.717

Подскребалина В.В.[1]

СОСТОЯНИЕ РЫНКА БАНКОВСКИХ УСЛУГ В РОССИИ

Аннотация. В статье рассматриваются современные тенденции развития российского рынка банковских услуг в условиях пандемии 2020 года на примере коммерческих банков и их банковских продуктов, таких как «потребительское кредитование» и «корпоративное кредитование». Изучаются ключевые элементы бизнес-моделей банков, также в ходе исследования были выявлены основные продукты, за которыми клиенты обращаются в банки.

Ключевые слова: банковский продукт, банковская операция, банковская услуга, потребительское кредитование, корпоративное кредитование.

Podskrebalina V.

STATE OF THE MARKET OF BANKING SERVICES IN RUSSIA

Abstract. The article examines current trends in the development of the Russian banking market in the context of the 2020 pandemic. On the example of commercial banks and their banking products, such as “consumer lending” and “corporate lending”. The key elements of banks’ business models are being studied, and during the study, the main products for which customers turn to banks were identified.

Keywords: banking product, banking operation, banking service, consumer lending, corporate lending.

На современном этапе развития экономики важной особенностью банковской деятельности является предоставление банковских услуг населению. В условиях постоянной конкуренции банки стремятся расширять спектр предоставляемых услуг в целях привлечения клиентов, что оказывает непосредственное влияние на увеличение доходной базы банка, повышение рентабельности и конкурентоспособности [1].

Банковская услуга определяется как банковская операция (совокупность банковских операций), отражаемая в соответствии с правилами ведения бухгалтерского учета в кредитных организациях на отдельном счете либо группе счетов, сгруппированных по признаку экономической однородности [2].

В разработке перечня услуг банки приоритетным направлением ставят привлечение физических лиц, но в то же время все предлагают однотипные виды услуг. Клиенты становятся более требовательными, ожидают обслуживания на высоком уровне, а в связи со сложившейся эпидемиологической обстановкой это стало делать еще сложнее.

Развитие розничного банковского бизнеса может расцениваться как индикатор состояния экономики с точки зрения спроса и многих других социально-экономических процессов. Качество развития розничного банкинга, помимо состояния банковской сферы и экономики в целом, зависит от того, какие услуги банки оказывают населению, чем один банк отличается от другого и как меняются запросы клиентов.

С целью изучения предпочтений рознич-

[1] *Подскребалина Вероника Владимировна*, магистрант, Донской Государственный Технический Университет (ДГТУ), г. Ростов-на-Дону, e-mail: v.podskrebalina@yandex.ru
Veronika Podskrebalina, undergraduate, Don State Technical University (DSTU), Rostov-on-Don, e-mail: v.podskrebalina@yandex.ru

ных клиентов в сфере банковских услуг России компания «Делойт» провела исследование «Предпочтения розничных клиентов в банковской сфере России». Основным вопросом явилось обнаружение и составление списка ведущих розничных банков в России, услугами которых клиенты пользуются чаще всего и в чем заключаются особенности их потребительских предпочтений [3]. Были проанализированы основные элементы бизнес-моделей, которые определяют все ключевые аспекты работы банка с клиентами: от способа покрытия потребностей целевой аудитории до принципов взаимодействия с ней. С целью изучения различных моделей бизнеса ведущих розничных банков в России был проведен опрос населения и анализ открытых данных, в том числе финансовой отчетности.

В указанном исследовании решены следующие задачи:

– анализ клиентской активности при пользовании услугами ведущих розничных банков России;

– изучение особенностей поведения потребителей при выборе как банка, так и банковских продуктов;

– анализ факторов, влияющих на выбор банка для обслуживания;

– изучение используемых банками бизнес-моделей в разрезе основных элементов и анализ их влияния на активность клиентов;

– анализ объемов розничных кредитных портфелей банков в разрезе выданных кредитов и привлеченных средств.

За последние несколько десятилетий банковская отрасль претерпела значительные изменения. Этому способствовал ряд факторов, таких как финансовые кризисы, развитие информационных технологий, появление новых клиентоориентированных игроков. Важную роль сыграла и государственная политика в сфере развития банковской деятельности, и активное освоение государством банковского рынка. В исследовании 2012 года отмечается, что «банки с государственным участием являются доминирующими на рынке игроками» [4].

Бизнес-модель, используемая банком, определяет все основные аспекты и характер его работы с клиентами: от способов покрытия всех первоочередных потребностей целевой аудитории до главных принципов взаимодействия с ней, включая необходимую частоту обращения в банк для удовлетворения этих потребностей.

В результате исследования лидером стал ПАО «Сбербанк России», значительная часть населения страны пользуется услугами этого банка. Показатели розничного бизнеса данного игрока значительно превышают показатели его ближайший конкурентов.

Универсальной модели бизнеса придерживается также и ПАО «ВТБ», однако он все равно уступает ПАО «Сбербанк России» по размерам розничной сети. Согласно текущей стратегии [6] банк активно развивает все сегменты и работает над улучшением опыта взаимодействия с клиентами, в том числе за счет ускорения цифровизации.

Бизнес-модель АО «Почта Банк» основана на построении региональной сети. В отличие от остальных банков он имеет большое количество точек по всей России (более 19 тыс.), открытых на базе почтовых отделений АО «Почта России» и МФЦ, это помогает привлекать клиентов массовых сегментов в самых отдалённых регионах страны. Но, несмотря на это, розничный портфель банка существенно меньше, чем у вышеперечисленных игроков.

Одним из ключевых элементов в стратегии формирования отношений с клиентом и, как следствие, в структуре бизнес-модели является продуктовое предложение. Анализ основных продуктов дает общее представление о финансовых потребностях населения, а также позволяет более четко понимать, чем обусловлен выбор граждан в пользу определенного игрока банковского сектора.

Результаты проведения опроса компанией АО «Делойт и Туш СНГ» показали, что наибольшую популярность среди клиентов имеют традиционные продукты, такие как дебетовые карты (25%) и накопительные счета или вклады (49% и 30% соответственно). Высокая популярность дебетовых карт подтверждается общей структурой розничного банковского портфеля: по состоянию на 1 августа 2020 года объем средств населения в банках более чем на 70% превышает розничный кредитный портфель (Рисунок 1) [3].

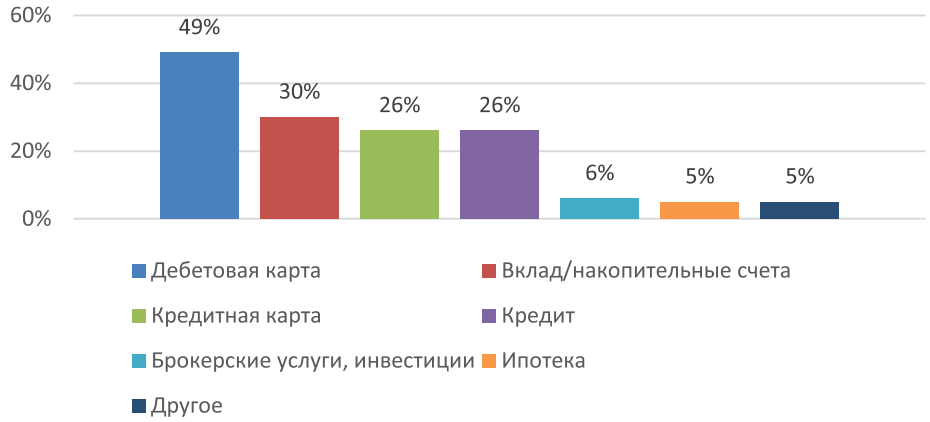


Рисунок 1. Доля респондентов, использующих данные финансовые продукты

Популярность банковских карт как основного продукта наблюдается не только в целом по сектору, но и у отдельных игроков. Банковские карты наиболее востребованы в повседневной жизни, поэтому популярность использования данного продукта может являться одним из показателей относительной величины базы активных клиентов.

Однако подходы к формированию продуктовой линейки, которые банки выбирают для обеспечения своей конкурентоспособности, различаются.

В 2020 году темпы прироста розничного кредитования во всех сегментах существенно замедлились. Отрицательное влияние на розничный кредитный рынок ограничительных мер, связанных с распространением коронавирусной инфекции, может оказать влияние на динамику рынка в наступившем 2021 году. Поэтому разработка и внедрение новых банковских продуктов и услуг требует постоянных нововведений и улучшений.

С начала пандемии банки пересмотрели критерии риск-профиля заемщиков, тем самым повысив требования к кредитной истории и показателю долговой нагрузки клиента. Данные условия были введены для удобства обслуживания задолженности без ущерба для своего материального положения.

Список отказов по кредитованию пополнили такие отрасли, как ресторанный и гостиничный бизнес, оказание бытовых услуг, розничная торговля отдельными видами непродовольственных товаров, так как они вследствие коронавирусной инфекции пострадали больше всего, кроме коммерческих предприятий повышенное внимание стали уделять стабильности дохода клиента с целью минимизации риска по новым выдачам. Еще одной мерой предосторожности стало снижение максимальной суммы предоставляемых средств по кредитам наличными, в результате во II квартале 2020 года средний размер задолженности снизился на 20%, а в POS-кредитах и кредитных картах размер предоставляемых средств уменьшился на 10%.

Из-за ужесточившихся процедур андеррайтинга уровень одобрения кредитных заявок снизился. К постоянным клиентам банки отнеслись чуть более лояльно, и уровень одобрения снизился на 20% по кредитам наличными, а по кредитным картам на 40%, тогда как по новым заявкам снижение произошло на 33% и более чем на 50% соответственно.

В результате ужесточения условий выдачи POS-кредитов и кредитных карт доля кредитов наличными в продуктовой структуре портфеля потребительских кредитов банковской системы за 1-е полугодие 2020 года выросла с 72,6 до 73,2 %.

Во II квартале 2020 года портфель потребительских кредитов впервые за два года продемонстрировал отрицательную динамику, сократившись на 1%. Уровень одобрения новых кредитных заявок снизился почти в два раза по сравнению с показателем за январь – март (Рисунок 2).

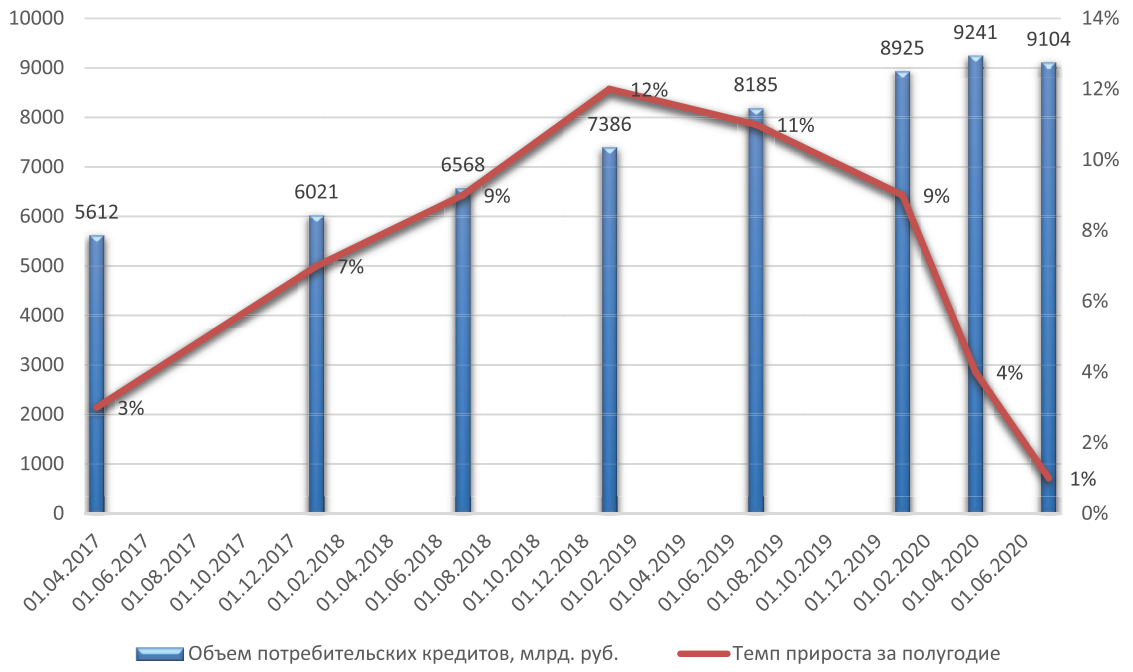


Рисунок 2. Тренд по росту портфеля потребительских кредитов [5]

Из диаграммы видно, что в течение 2018-2019 годов потребительское кредитование являлось самым динамично растущим сегментом рынка, в результате чего совокупный объем задолженности по потребительским кредитам за этот период увеличился в 1,5 раза [5].

Быстрый рост кредитов у населения обеспокоил Банк России, поэтому во второй половине 2019 года он предпринял ряд мер, призванных сдержать динамику выдачи новых кредитов. Несмотря на постепенное замедление темпов роста, положительный тренд в потребительском кредитовании продолжился и в I квартале 2020 года: портфель вырос на 4%, а на 01.04.2020 достиг исторического максимума в 9,2 трлн. рублей. Однако карантин из-за пандемии COVID-19 вынудил банки сократить объемы выдачи новых кредитов. Так, объем потребительских кредитов, выданных с апреля по июнь, был почти на 40% ниже показателей предыдущего квартала, что и явилось причиной снижения объема портфеля за II квартал 2020 года на 1%. Данные по объему потребительских кредитов на 01.07.2020 представлены в таблице 1.

Таблица 1. Рэнкинг по объему потребительских кредитов на 01.07.2020 [7]

Наименование банка	Объем потребительских ссуд, млн. руб.		В том числе		Прирост за период, %
	01.01.2020	01.07.20220	кредитные карты	прочие потребительские ссуды	
1. ПАО Сбербанк	3 425 600	3 592 600	822 100	2 770 500	4,9
2. Банк ВТБ (ПАО)	1 606 900	1 665 300	145 200	1 520 100	3,6
3. АО «АЛЬФА БАНК»	546 772	576 624	185 114	391 510	5,5
4. ПАО «Почта Банк»	410 960	418 090	21 945	396 145	1,7
5. АО «Тинькофф Банк»	326 263	326 820	253 801	73 019	0,2

В 2020 году сохранялись позитивные тенденции в динамике корпоративного кредитования, продолжался рост активности в корпоративном сегменте кредитного рынка. Годовой темп прироста портфеля увеличился с 3,6% до 4,8%. Главным фактором стала государственная программа поддержки корпоративного кредитования. Значительно вырос спрос на краткосрочное кредитование и составил 12,4%, это было связано с замедлением экономической активности, вызванной пандемией, так как было необходимо поддерживать текущие и промежуточные расходы.

Качество корпоративного кредитного портфеля не претерпело существенных изменений: доля просроченных обязательств в портфеле на конец апреля составила 7,4%.

2020 год показал, что банковский сектор не в полной мере готов к рискам внешней среды, таких как усиление санкционного давления и усиление негативных последствий пандемии коронавируса.

В результате проведенного анализа отметим, что банкам необходимо обратить внимание на качество кредитных портфелей. Из-за ограничений на контакт людей друг с другом остро стал вопрос о бесконтактной оплате и оплате в приложениях. Но не все банки обладали возможностями для реализации новых функций. Для сохранения клиентской базы ими было принято решение о разработке новых систем бесконтактного обслуживания, что является плюсом в развитии банковских продуктов и услуг.

Еще одним трендом стала активность Центрального банка РФ как регулятора, который стал активно взаимодействовать с банковским сообществом, усиливая влияние на развитие их digital-активов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Омарова А.Р. Тенденции развития рынка банковских услуг в современной России // Личность, экономика, культура в современном цифровом мире: проблемы и потенциальные возможности: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 23 мая 2020 г.: Белгород: ООО Агентство перспективных научных исследований (АПНИ), 2020. С. 51–55.
2. Звягинцева Ю.А., Калашникова Е.Ю. Современные банковские услуги и направления их развития в России // В сборнике: Университетская наука – региону. Материалы VII ежегодной научно-практической конференции Северо-Кавказского федерального университета преподавателей, студентов и молодых ученых. Под редакцией Л.И. Ушвицкого, А.В Савцовой. 2019. С. 174–176.
3. Предпочтения розничных клиентов в банковской сфере России. Исследования компании «Делойт СНГ» [Электронный ресурс] URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/research-center/consumer-preferences-in-banking-services-russia.pdf (дата обращения 18.01.2021 г.)
4. Гасанов О.С., Стадник А.М. Границы и масштабы присутсвия государства в российской банковской системе // Финансы и кредит. 2012. № 48 (528). С. 19–25.
5. Самойлов Ю.В. Стратегическое управление региональным банком в условиях кризиса // Банковское дело. – 2019. – № 5. – С. 88–91.
6. ВТБ утвердил новую Стратегию до 2022 года. [Электронный ресурс] URL: https://www.vtb.ru/o-banke/press-centr/novosti-i-press-relizy/2019/04/2019-04-23-vtb-utverdil-novuyu-strategiyu-do-2022-goda/ (дата обращения 18.01.2021)
7. Сайт Центрального Банка РФ. [Электронный ресурс] URL: http://www.cbr.ru/statistics/bank_sector/ (дата обращения 20.01.2021)

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ АВТОРОВ

Материал, представляемый к публикации, должен являться оригинальным, ранее не публиковавшимся в других научных изданиях, соответствовать профилю журнала.

Автор присылает статью в редакцию на электронную почту vestnik@ski.ranepa.ru в виде файла Microsoft Word 2003, озаглавленного по образцу: Статья_Фамилия автора. В теме письма также следует указать Статья_ Фамилия автора

Аспиранты и соискатели в обязательном порядке представляют оригинал или скан-копию рецензии научного руководителя, справку с места учебы.

Рукопись научной статьи оформляется авторами в соответствии со следующими требованиями:

Объем статьи должен составлять 16–20 тыс. знаков (с пробелами) для аспирантов и магистрантов; 16–40 тыс. знаков (с пробелами) для других категорий авторов.

Расширение файлов – *.rtf, doc (формат *.docx не допускается!)

Размер бумаги – А4 (210х297);

Поля – все по 2 см;

Шрифт – Times New Roman;

Размер шрифта (кегль) – 14;

Абзацный отступ – 1,25 см;

Междустрочный интервал – полуторный (1,5);

Межбуквенный интервал – обычный.

Межсловный пробел – один знак.

Переносы запрещены.

Автоматические ссылки и нумерация страниц не допускаются.

Выравнивание текста – по ширине.

Дефис (-) должен отличаться от тире (–).

Тире и кавычки должны быть одинакового начертания по всему тексту.

Использовать кавычки только одного вида – «Русский язык». / «Иностранный язык»

При наборе не задаются колонки.

Не допускаются пробелы между абзацами («висящие строки»).

Буква ё ставится только в тех случаях, когда замена на е искажает смысл слова; во всех остальных случаях – только е.

Не допускается использование таблиц с альбомной ориентацией. Размер шрифта табличного текста – 10, начертание – обычное. Таблица располагается непосредственно после текста, в котором она упоминается впервые. На все таблицы должны быть ссылки в тексте статьи. Названия таблиц подписываются сверху (**жирный шрифт**, выравнивание по центру): **Таблица 1. Статистические сведения**… .

Иллюстрации, графики, схемы, чертежи и т.п. подписываются снизу (**жирный шрифт**, выравнивание по центру: **Рисунок 1. или Рисунок 1 – Распределение числа респондентов…**). Нумерация сквозная.

При предоставлении данных в виде таблиц и иллюстраций обязательна ссылка на источник. Таблицы и иллюстрации выполняются в черном цвете на белом фоне.

Формулы и специальные символы (например, греческие буквы) в статье набираются текстом (пункт меню «Вставка – Символ»). Для сложных формул используется редактор формул «MS-Equation 3.0» (или ниже) из пакета MS-Office (пункт меню «Вставка – Объект»).

Нумерацию следует ставить отдельно от формул обычным текстом.

NOTA BENE: Не набирать заголовок в режиме CapsLock!

Не использовать макросы.

Список литературы размещается в конце статьи и обусловливается наличием цитат или ссылок, оформляется в соответствии с ГОСТ 7.0.5-2008, ГОСТ Р 7.0.9-2009. Библиографический список формируется в конце статьи по мере упоминания источников в тексте (не по алфавиту и не по иерархии источников), нумеруется вручную (**не автоматически**).

Внутритекстовые ссылки на включенные в библиографический список работы оформляются в квадратных скобках по тексту статьи с указанием номера источника по библиографи-

ческому списку. Отсылки, используемые для связи текста с библиографическим списком, оформляются с указанием страниц [1, с. 15] либо без указания страниц [1; 5]. Использование автоматических постраничных ссылок не допускается.

УДК определяется по классификатору: https://teacode.com/online/udc/

Все материалы проходят обязательную проверку в системе **АНТИПЛАГИАТ**. К публикации допускаются статьи, имеющие не менее 70% оригинального текста. Доля самоцитирования должна составлять не более 10%.

На первой странице в строгом порядке указывается следующая информация на русском и английском языках:

1) Индексы УДК (только на русском языке), присваивает библиотека вуза автора статьи.

2) ***Фамилия И.О***. (***курсив, жирный шрифт***, выравнивание – по центру).

3) Сведения об авторе (указываются в подстрочной ссылке) – *Фамилия Имя Отчество* (полностью, курсив), ученая степень, ученое звание, должность и место работы или учебы, личный адрес электронной почты, телефон кафедры **(на русском языке)**; *Name Surname* (курсив), ученая степень, должность и место работы или учебы, личный адрес электронной почты, телефон кафедры **(на английском языке)**; размер шрифта (кегль) – 10; выравнивание – по ширине.

3) Название статьи на русском языке (заглавные буквы, жирный шрифт, выравнивание – по центру).

4) Через интервал – аннотация на русском языке от 300 до 500 знаков (с пробелами). Аннотация (в соответствии с ГОСТ 7.9-95 (ИСО 214 – 76) Реферат и аннотация. Общие требования.) включает характеристику основной темы, проблемы объекта, цели работы и ее результаты. В аннотации указывают, что нового несет в себе данная статья в сравнении с другими, родственными по тематике и целевому назначению.

5) Ключевые слова и словосочетания на русском языке (5-8 слов).

6) Через интервал – ***Surname N.*** (т.е. Фамилия И.) на английском языке (***курсив, жирный шрифт***, выравнивание – по центру).

7) Название статьи на английском языке (**ЗАГЛАВНЫЕ БУКВЫ, ЖИРНЫЙ ШРИФТ**, выравнивание – по центру).

8) Через интервал – аннотация на английском языке.

9) Ключевые слова и словосочетания на английском языке.

10) Через интервал – текст статьи.

11) Через интервал – библиографический список.

Статьи представляются в журнал до 1 числа месяца, предшествующего выпуску журнала.

Ответственность за достоверность указанных сведений несет автор статьи.

Статьи рецензируются членами редакционной коллегии.

Редакционная коллегия вправе отклонить статью, которая не соответствует требованиям оформления.

Образец оформления статьи

УДК 000

Иванов С.П.[1]

(----------пропуск строки----------)

СЕВЕРНЫЙ КАВКАЗ: ВЫЗОВЫ ИНТЕГРАЦИИ

(----------пропуск строки----------)

Аннотация. В статье рассматриваются основные проблемы…

Ключевые слова: регион, экономика, Северный Кавказ, интеграция.

(----------пропуск строки----------)

Ivanov S.

(----------пропуск строки----------)

THE NORTH CAUCASUS: THE CHALLENGES OF INTEGRATION

(----------пропуск строки----------)

Abstract. The paper / present study considers the main problems of...

Keywords: region, the economy, the North Caucasus, integration.

(----------пропуск строки----------)

На сегодняшний день ситуация в регионах [1] Северо-Кавказского федерального округа (Таблица 1)

(----------пропуск строки----------)

Таблица 1. Ситуация в СКФО

Заголовок	Заголовок	Заголовок	Заголовок	Заголовок
Данные	Данные	Данные	Данные	Данные

(----------пропуск строки----------)

Рассматривая вопросы развития демографической ситуации (Рисунок 1)

(----------пропуск строки----------)

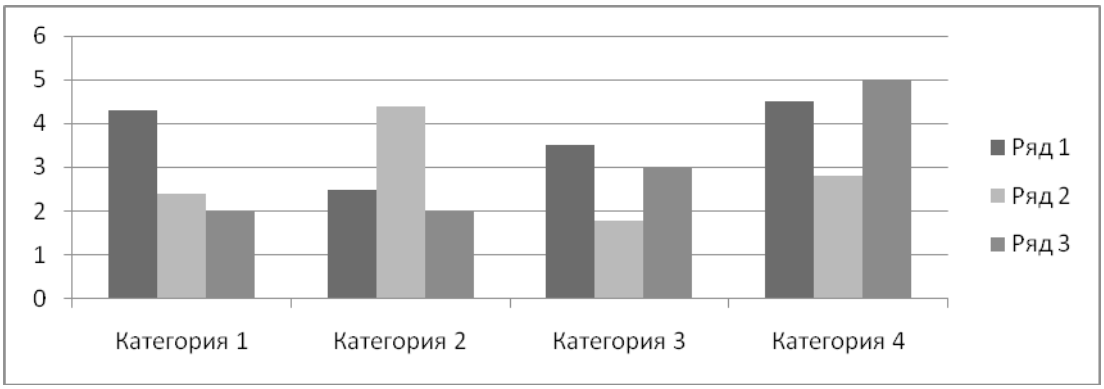


Рисунок 1. Распределение населения ИЛИ
Рисунок 1 – Распределение населения

(----------пропуск строки----------)

[1] *Иванов Сергей Петрович,* доктор филос. наук, профессор, заведующий кафедрой политологии и социологии, Московская гуманитарная академия, г. Москва, e-mail: (личный), т. (рабочий)

Sergey Ivanov, Doctor of Philosophy, Professor, Head of the Department of Political Science and Sociology, Moscow Humanitarian Academy, Moscow, e-mail: (личный), tel. (рабочий)

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

(----------пропуск строки----------)

1. Ковшиков В.А., Глухов В.П. Психолингвистика: теория речевой деятельности: учеб. пособие для студентов педвузов. М.: Астрель; Тверь: АСТ, 2006. 319 с.
2. Валукин М.Е. Эволюция движений в мужском классическом танце. М.: ГИТИС, 2006. 251 с.
3. Ефимова Т.Н., Кусакин А.В. Охрана и рациональное использование болот в Республике Марий Эл // Проблемы региональной экологии. 2007. № 1. С. 80-86.
4. О внесении изменений в статью 30 закона Ненецкого автономного округа «О государственной службе Ненецкого автономного округа»: закон Ненец. авт. окр. от 19 мая 2006 г. № 721-ОЗ: принят Собр. депутатов Ненец. авт. окр. 12 мая 2006 г. // Няръянавындер (Крас. тундровик) / Собр. депутатов Ненец. авт. окр. – 2006. – 24 мая.
5. Бастрыгин А.И. Время, право и закон. СПб.: Ореол, 2007. 353 с.
6. Дирина А.И. Право военнослужащих Российской Федерации на свободу ассоциаций [Электронный ресурс] // Военное право: сетевой журн. 2007. URL: http://www.voennoepravo.ru/node (дата обращения: 19.09.2007 г.)
7. О жилищных правах научных работников [Электронный ресурс]: постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 20 авг. 1933 г. (с изм. и доп., внесенными постановлениями ВЦИК, СНК-РСФСР от 1 нояб. 1934 г., от 24 июня 1938 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
8. Лэтчфорд Е.У. С Белой армией в Сибири [Электронный ресурс] // Восточный фронт армии адмирала А.В. Колчака. 2004. URL: http://east-front.narod.ru/memo/latchford.htm (дата обращения: 23.08.2007 г.)

Научное издание

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

ВЕСТНИК
ЭКСПЕРТНОГО СОВЕТА

Главный редактор: Киселева Н.Н.
Компьютерный дизайн-верстка: Кочесокова М.К.

Материалы журнала отражают точку зрения авторов
и не являются официальной позицией Академии.
Статьи публикуются в авторской редакции.
При использовании материалов ссылка на журнал обязательна.

Подписано в печать 21 июня 2021 г. Сдано в печать 23 июня 2021 г.
Дата выхода в свет: 30 июня 2021 г.
Формат 60*84/8. Гарнитура «Times». Бумага офсетная
Тираж 1000. Усл. п.л. 13,48. Заказ № 390
БЕСПЛАТНО

© «Северо-Кавказский институт-филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»»
357502, Ставропольский край, г. Пятигорск, ул. Дунаевского, д.5
тел.: 8(8793) 33-26-21
e-mail: vestnik@ski.ranepa.ru

Отпечатано в типографии
ООО «Рекламно-информационное агентство на КМВ»
г. Пятигорск, ул. Козлова,19
тел. 8 (8793) 33-36-56; факс 39-09-03