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

№ 3 (26), 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

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ И МЕСТНОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ

Дамбуева В.Ю.
ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОЦЕССА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕНТРОВ И ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЛАСТИ (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА МОСКВЫ) 3

Карасева С.А., Нечаева С.В.
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ..... 10

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Алиева С.В., Мардахаев Р.А.
РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА 17

Канцалиев Т.Р.
ОЦЕНКА УРОВНЯ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ..... 24

Яндагаров С.-М.Н., Яндарова М.Н., Романов В.А.
СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ 31

РЕГИОНАЛЬНАЯ И ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОНОМИКА

Акопян Е.А., Гусельщикова Н.Б.
РЫНОК ТРУДА В ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ: АНАЛИЗ И ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ..... 37

Боженко Е.С., Варданян А.А.
ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ МАРКЕТИНГОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ТОО «ИНДУСТРОЙ-2») 47

Бухтиярова Т.И., Батурина И.Н.
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОХОДНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО КОМПЛЕКСА..... 52

ИСТОРИЯ И ПРАВО

Бишенова М.М., Ширитов А.Б.
ВЛИЯНИЕ ТИПОВ ИЗБИРАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НА ФОРМИРОВАНИЕ ПАРТИЙНОЙ СИСТЕМЫ 59

Кочесоков З.Х., Кочесокова М.К.
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО ГРАЖДАНСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА 65

Манкиева А.В.
ОСОБЕННОСТИ ОХРАНЫ ТРУДА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ 72

Решетняк С.Р.
АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ ПРОБЛЕМ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РЕШЕНИЯ..... 77

МОЛОДЫЕ УЧЕНЫЕ

Алёшин А.О., Блохина С.Е., Назарова М.А., Хачатрян З.А.
РАЗРАБОТКА И АПРОБАЦИЯ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА КОМПАНИЙ-ЗАЁМЩИКОВ 86

Остащенко И. А., Давыдова Л. О.
МАРКЕТИНГОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПЕРЕХОДА КРУПНЕЙШИХ КОМПАНИЙ ПРОДОВОЛЬСТВЕННЫХ ТОВАРОВ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ НА БИОРАЗЛАГАЕМУЮ УПАКОВКУ 93

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ АВТОРОВ 100

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ И МЕСТНОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ

УДК 35.072

Дамбуева В.Ю.[1]

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОЦЕССА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕНТРОВ И ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЛАСТИ (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА МОСКВЫ)

Аннотация. В статье представлена методика оценки качества процесса взаимодействия многофункциональных центров и органов государственной и муниципальной власти.

Качество процесса взаимодействия оценивается по трем групповым показателям – уровень эффективности нормативного обеспечения процесса взаимодействия многофункциональных центров (как посредников) и органов власти и учреждений и организаций (как исполнителей), уровень эффективности деятельности органов власти (учреждений, организаций), уровень эффективности деятельности МФЦ.

Ключевые слова: многофункциональные центры, государственные услуги, муниципальные услуги, органы государственной и муниципальной власти, процесс взаимодействия, качество государственных и муниципальных услуг.

Dambueva V.

THE INTERACTION PROCESS OF MULTIFUNCTIONAL CENTERS AND BODIES OF STATE AND MUNICIPAL GOVERNMENT QUALITY ASSESSMENT (ON THE EXAMPLE OF THE CITY OF MOSCOW)

Abstract. The article presents a methodology for the quality assessing of the interaction process between multifunctional centers and state and municipal authorities.

The interaction process quality is assessed by three group indicators – the level of efficiency of regulatory support for the process of interaction between multifunctional centers (as intermediaries) and authorities and institutions and organizations (as executors), the level of efficiency of the authorities (institutions, organizations), the level of efficiency of the multifunctional centers.

Keywords: multifunctional centers, public services, municipal services, state and municipal authorities, the process of interaction, the quality of state and municipal services.

Вопросы эффективного управления качеством отмечены в качестве приоритетных в стратегических планах социально-экономического развития Российской Федерации [1], что находит отражение в национальных проектах, затрагивающих проблемы образования, здравоохранения, демографии, жилья и городской среды, рынка труда, цифровой экономики, культуры, малого бизнеса.

Совершенствование любого объекта управления предполагает, в первую очередь, максимально точную оценку его актуального состояния, что требует наличия и применения соответствующих аналитических инструментов.

В качестве инструмента оценки качества процесса взаимодействия многофункциональ-

[1] *Дамбуева Валерия Юрьевна,* доцент кафедры теории управления, Ивановский филиал РАНХиГС, e-mail: sotnikova-star@mail.ru, т: 8 (4932) 300902

Valerya Dambueva, Associate Professor of the Department of Control Theory, Ivanovo Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, e-mail: sotnikova-star@mail.ru, t: 8 (4932) 300902

ных центров и органов государственной и муниципальной власти предлагается использовать методику 3П (производитель, посредник, потребитель).

Качество процесса взаимодействия в данном случае оценивается по трем групповым показателям – уровень эффективности нормативного обеспечения процесса взаимодействия многофункциональных центров (как посредников) и органов власти и учреждений и организаций (как исполнителей), уровень эффективности деятельности органов власти (учреждений, организаций), уровень эффективности деятельности МФЦ.

Каждый из групповых показателей определяется совокупностью соответствующих комплексных показателей, которые, в свою очередь, рассчитываются посредством оценки единичных показателей.

Оценка показателей осуществляется в процентном выражении (от 0 до 100).

Первый групповой показатель (G1) представляет собой среднее взвешенное двух единичных показателей – уровень соответствия количества нормативно-правовых актов количеству процедур процесса взаимодействия многофункциональных центров и органов власти (а также соответствующих учреждений и организаций), требующих регламентации и правового закрепления и уровень прозрачности и детализации нормативно-правовых актов.

Шаблон для расчета уровня эффективности нормативного обеспечения процесса взаимодействия многофункциональных центров (как посредников) и органов власти и учреждений и организаций (как исполнителей) (далее по тексту G1) представлен в таблице 1.

Таблица 1. Шаблон для расчета G1

Показатель	Ранг	Вес единичного показателя $p_i = \frac{2*(N-i+1)}{(N+1)*N}$, где p_i – весовой коэффициент значимости i-го фактора, i – номер текущего фактора; N – общее количество факторов	Значение показателя, %	Взвешенное значение показателя, %
Уровень соответствия количества нормативно-правовых актов количеству процедур процесса взаимодействия многофункциональных центров и органов власти	1	0,67	0–100	x
Уровень прозрачности и детализации нормативно-правовых актов	2	0,33	0–100	x
$\overline{x} = \frac{\sum_{i=1}^{m} x_i n_i}{\sum_{i=1}^{m} n_1} G_1$	0–100			

Правовая основа предоставления государственных и муниципальных услуг обеспечивается федеральными законами РФ, указами Президента РФ, актами Правительства РФ, актами иных федеральных органов исполнительной власти, регламентирующими порядок предоставления муниципальных услуг, права, обязанности участников общественных отношений, возникающих в процессе предоставления подобного рода услуг, их гарантии и ответственность.

Факт наличия законодательных рамок для каждой процедуры оценивается в 100%.

К основным административным процедурам, осуществляемым в процессе взаимодействия МФЦ и органов государственной (муниципальной) власти в процессе производства и оказания (предоставления) государственных (муниципальных) услуг относятся передача дела по обращению, передача результата решения по делу по обращению, административное регулирование.

Уровень прозрачности и детализации нормативно-правовых актов предполагает отсутствие возможности трактовать то или иное положение законодательство в более чем одном варианте.

Если факт такой возможности установлен, то уровень прозрачности и детализации нормативно-правовых актов не может быть оценен в 100%.

Значение показателя в данном случае устанавливается путём экспертных оценок (в качестве экспертов должны выступать как представители МФЦ, так и те, чьи интересы данный нормативно-правовой акт затрагивает – участники производства государственных услуг и, в ряде случаев, заказчики (потребители)).

Второй групповой показатель – уровень эффективности деятельности органов власти (учреждений, организаций) (далее по тексту G2) определяется как среднее взвешенное трех комплексных показателей – уровень соответствия нормативам административных регламентов, уровень удовлетворенности процессом взаимодействия многофункциональных центров, уровень удовлетворенности качеством государственных (муниципальных) услуг заявителей.

Шаблон для расчета G2 представлен в таблице 2.

Таблица 2. Шаблон для расчета G2

Единичный показатель (E_1)	Ранг	Вес единичного показателя	Значение показателя, %	Взвешенное значение показателя, %
Уровень удовлетворенности сотрудничеством с органами власти многофункциональных центров	1	0,5	0–100	x
Уровень соответствия нормативам административных регламентов	2	0,33	0–100	x
Уровень удовлетворенности качеством государственных (муниципальных) услуг заявителей	3	0,17	0–100	x
G_2				0–100

Анализ уровня соответствия деятельности органов власти в сфере производства государственных (муниципальных) услуг нормативам административных регламентов проводится по таким параметрам, как доступность соответствующего административного регламента и представление (презентация) государственной услуги в соответствии с регламентом в открытом доступе.

Если факт такой возможности установлен, то уровень прозрачности и детализации нормативно-правовых актов не может быть оценен в 100%.

Полная доступность соответствующего административного регламента означает возможность быстрого ознакомления с ним как производителей государственной (муниципальной) услуги, МФЦ и потребителей.

Значение показателя в данном случае устанавливается путём экспертных оценок (в качестве экспертов должны выступать представители МФЦ, участники производства государственных услуг и заказчики (потребители)).

Уровень доступности соответствующего административного регламента определяется посредством оценки времени, которое затратили представители органов власти, МФЦ и потребителей на поиск соответствующего регламента (время поиска должно составлять не более 5 минут).

Уровень удовлетворенности многофункци-

ональных центров сотрудничеством с органами власти в сфере производства государственных (муниципальных) услуг определяется при помощи экспресс-опросов, которые могут быть проведены по телефону, непосредственно в МФЦ или в социальных сетях.

В рамках экспресс-опроса респондентам предлагается оценить удовлетворенность сотрудничеством с органами власти, выбрав один из трех вариантов ответа на вопрос: Удовлетворены ли Вы сотрудничеством с органами власти (В полной мере – соответствует 100%, частично – соответствует 50%, нет – соответствует 0%).

Для оценки уровня удовлетворенности заявителей качеством государственных (муниципальных) услуг целесообразно использовать как данные мониторингов независимой системы «Ваш контроль» [2] и данные экспресс-опросов, которые могут быть проведены по телефону, непосредственно в МФЦ или в социальных сетях.

В рамках экспресс-опроса респондентам предлагается оценить удовлетворенность качеством государственных (муниципальных) услуг, выбрав один из трех вариантов ответа на вопрос: Удовлетворены ли Вы качеством государственных (муниципальных) услуг (в полной мере – соответствует 100%, частично – соответствует 50%, нет – соответствует 0%).

Третий групповой показатель – уровень эффективности деятельности МФЦ (далее по тексту G3) определяется как среднее взвешенное трех комплексных показателей – уровень соответствия организации деятельности МФЦ нормативам Правил организации деятельности многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг [3], уровень удовлетворенности сотрудничеством с МФЦ органов власти, уровень удовлетворенности качеством государственных (муниципальных) услуг заявителей (на основании Методических рекомендаций по внедрению системы оценки гражданами эффективности деятельности руководителей многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг с учетом качества организации предоставления государственных услуг и муниципальных услуг) [4].

Шаблон для расчета G3 представлен в таблице 3.

Таблица 3. Шаблон для расчета G3

Единичный показатель (E_1)	Ранг	Вес единичного показателя	Значение показателя, %	Взвешенное значение показателя, %
Уровень удовлетворенности сотрудничеством с МФЦ органов власти	1	0,5	0–100	x
Уровень соответствия организации деятельности МФЦ нормативам	2	0,33	0–100	x
Уровень удовлетворенности качеством государственных (муниципальных) услуг заявителей	3	0,17	0–100	x
G_3				0–100

Законодательство Российской Федерации выдвигает две основные группы требований к организации работы МФЦ – требования к секторам МФЦ и требования к условиям предоставления услуг в МФЦ.

Требования к секторам МФЦ устанавливают ряд нормативов для секторов информирования, ожидания и приема заявителей.

Каждое требование представляет собой отдельный единичный показатель и оценивается по критерию наличия/отсутствия (требования выполняется – значение показателя = 100%, требование не выполняется – значение показателя = 0%).

Уровень удовлетворенности органов власти сотрудничеством с многофункциональными

центрами в сфере производства государственных (муниципальных) услуг определяется при помощи экспресс-опросов, которые могут быть проведены по телефону, непосредственно в органах власти или в социальных сетях.

В рамках экспресс-опроса респондентам предлагается оценить удовлетворенность сотрудничеством с МФЦ, выбрав один из трех вариантов ответа на вопрос: Удовлетворены ли Вы сотрудничеством с органами власти (В полной мере – соответствует 100%, частично – соответствует 50%, нет – соответствует 0%).

Оценка уровня удовлетворенности населения качеством государственных (муниципальных) услуг проводится по таким критериям, как своевременность, оперативность, результативность, доступность, культура обслуживания.

Респондентам предлагается соответствующая аналитическая карта.

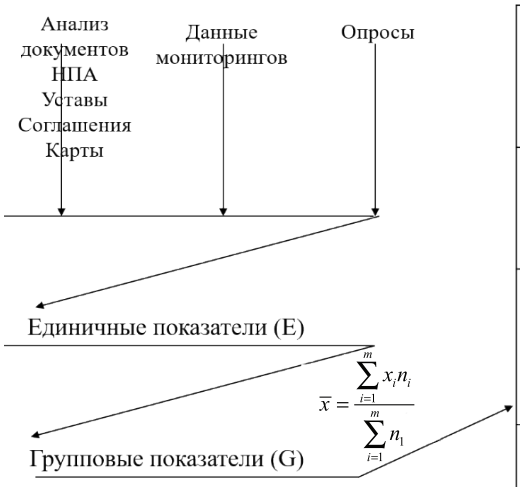
Эффективность данного экспресс-опроса будет значительно выше при непосредственном взаимодействии интервьюера и респондента, так как в этом случае есть возможность прояснить содержание оценочных критериев.

Однако в силу различных обстоятельств такая форма общения не всегда возможна и используются альтернативные площадки взаимодействия – интернет-платформы или телефон.

Если опрос проводится на интернет-платформах, то в этом случае аналитическая карта требует пояснений – исследователю необходимо четко обозначить, какие оценочные элементы он включает в понятия своевременности, оперативности, результативности, доступности, культуры обслуживания.

По телефону данный опрос проводить не рекомендуется.

Схематически методика оценки качества процесса взаимодействия многофункциональных центров и органов государственной (муниципальной) власти (ЗП) представлена на рисунке 1.



Показатель	*Ранг*	*Вес показателя*	*Значение показателя, %*	*Взвешенное значение показателя, %*
Уровень эффективности нормативного обеспечения процесса взаимодействия G_1	1	0,5	0-100	0-100
Уровень эффективности деятельности органов власти G_2	2	0,33	0-100	0-100
Уровень эффективности деятельности МФЦ G_3	3	0,17	0-100	0-100
Качество процесса взаимодействия I				

Рисунок 1. Методика ЗП

Результаты оценки качества процесса взаимодействия многофункциональных центров и органов власти города Москвы представлены на рисунке 2.

В результате оценки качества процесса взаимодействия многофункциональных центров и органов государственной и муниципальной власти города Москвы был выявлен определенный потенциал, развитие которого позволяет значительно повысить эффективность оказания государственных и муниципальных услуг.

Во-первых, наличествует замещение в восприятии населения функций посредника и производителя при производстве государственных (муниципальных) услуг, что про-

воцируется ситуацией, в которой в процессе производства и оказания государственных услуг заказчик (юридическое или физическое лицо) непосредственно контактирует только с одним из владельцев этого процесса – многофункциональным центром услуг и, соответственно, всю ответственность за производство услуг возлагает на него.

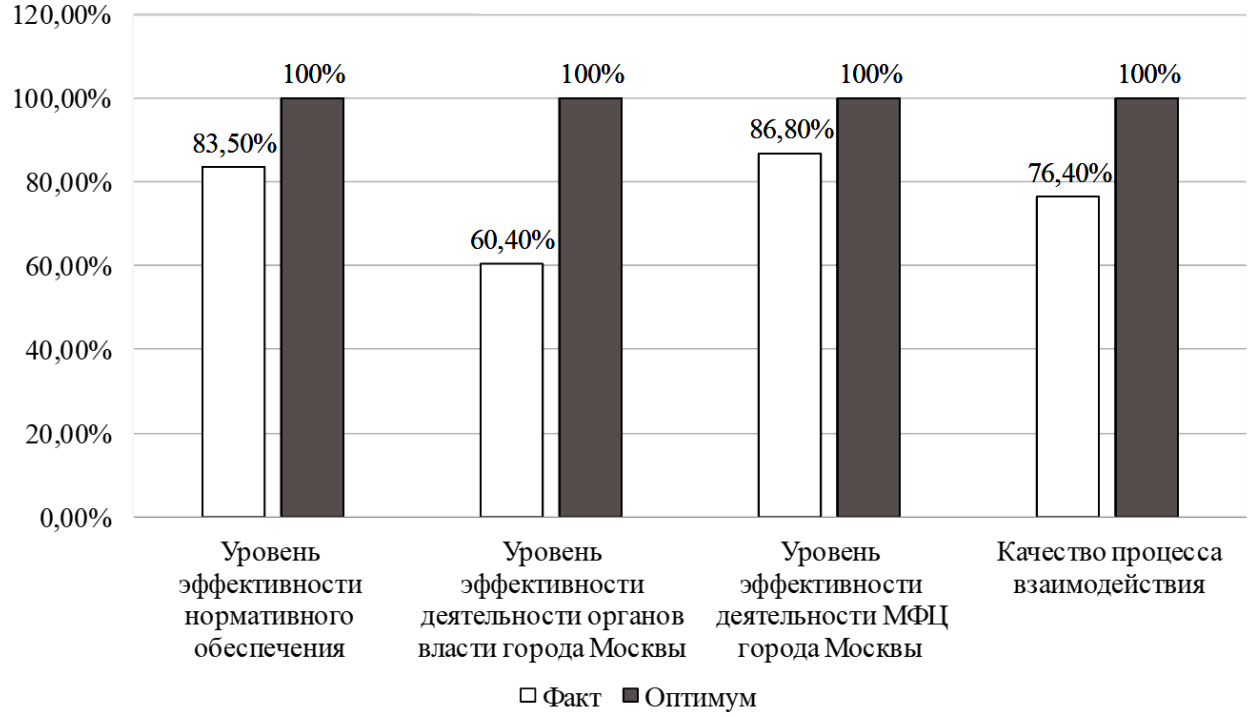


Рисунок 2. Результаты оценки качества процесса взаимодействия многофункциональных центров и органов государственной и муниципальной власти г. Москвы

Во-вторых, при предоставлении услуги сотрудники многофункциональных центров руководствуются не регламентами МФЦ, а административными регламентами органов власти, что, с одной стороны отождествляет предметы деятельности МФЦ и органов власти, с другой, не дает возможности МФЦ осуществлять свои функции по единому стандарту.

В-третьих, существует проблема разграничения организации предоставления государственных и муниципальных услуг (что входит в предмет деятельности многофункциональных центров) от непосредственного предоставления данных услуг, что является прерогативой соответствующих органов (отсутствие четких критериев, регламентирующих понятие «государственная и муниципальная услуга», ведет к возможностям чрезмерного и неоправданного расширения полномочий многофункциональных центров, а также необоснованного увеличения объемов их ответственности).

Развитие механизма взаимодействия многофункциональных центров и органов государственной и муниципальной власти города Москвы должно идти по направлениям:

– совершенствование нормативно-правового контура;

– повышение эффективности межведомственного информационного взаимодействия при предоставлении государственных и муниципальных услуг;

– совершенствование системы взаимоотношений участников процесса с потребителями государственных (муниципальных) услуг и друг с другом.

Таким образом, преимуществами данной методики является, во-первых, возможность оценить качество процесса взаимодействия многофункциональных центров и органов власти в сфере производства государственных (муниципальных) услуг с позиций как потребителей, так и производителей и посредников и, во-вторых, прояснить направления со-

вершенствования механизма взаимодействия многофункциональных центров и органов власти в сфере производства государственных (муниципальных) услуг.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 (ред. от 21.07.2020): Электронный ресурс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_297432/
2. Официальный сайт независимой системы мониторинга «Ваш контроль»: Электронный ресурс. URL: https://vashkontrol.ru/
3. Об утверждении Правил организации деятельности многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг: Постановление Правительства РФ от 22.12.2012 № 1376 (ред. от 24.11.2020): Электронный ресурс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_139747/
4. Об утверждении методических рекомендаций по внедрению системы оценки гражданами эффективности деятельности руководителей многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг с учетом качества организации предоставления государственных услуг и муниципальных услуг: Приказ Минэкономразвития России от 22.03.2019 № 155: Электронный ресурс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_321603/

УДК 352.075

Карасева С.А.[1]
Нечаева С.В.[2]

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассматривается область использования результатов информатизации при осуществлении муниципального управления, проводится анализ интеграции современных цифровых технологий в деятельность местных органов власти; принцип управления по результатам с целью преодоления возможных барьеров и минимизации возникающих рисков при реализации муниципальной политики.

Ключевые слова: цифровизация, муниципальное управление, принцип управления по результатам, «большие данные».

Karaseva S.
Nechaeva S.

IMPROVING MUNICIPAL MANAGEMENT METHODS IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

Abstract. The article examines the field of using the results of informatization in the implementation of municipal government, analyzes the integration of modern digital technologies into the activities of local authorities; the principle of results-based management in order to overcome possible barriers and minimize emerging risks in the implementation of municipal policy.

Keywords: digitalization, municipal management, the principle of results-based management, «big data».

Эффективное функционирование современного общества трудно представить без использования цифровых технологий. Амбициозные задачи различных государственных проектов в данной области на сегодняшний день требуют решения проблем, опираясь, прежде всего, на достижения цифровой среды и умения взаимодействовать с нею рядовых гражданин, государственных и муниципальных служащих. Постепенно двигаясь в сторону цифровизации общества, чиновники высшего звена раз за разом подчеркивают важность технологических преобразований в работе всех уровней власти, в том числе – местной власти. Ключевой целью подобных преобразований в основном является упрощение взаимодействия граждан с государством. В глобальном смысле внедрение современных технологий также рассматривается с позиции новой парадигмы ускоренного социально-экономического развития страны.

Население России, взаимодействуя с государством по большей части через муниципалитеты, стремится быстро и качественно получить все необходимые услуги; с другой стороны государственные и муниципальные служащие, эти услуги оказывающие, также имеют потребность в ускорении процессов

[1] *Карасева Саяд Акиф Кызы*, кандидат педагогических наук, доцент, Ставропольский филиал МПГУ, г. Ставрополь, s.apinya2011@yandex.ru
Karaseva Sayad, Stavropol branch of MPSU, Associate Professor, Russia, Stavropol, s.apinya2011@yandex.ru
[2] *Нечаева Светлана Викторовна*, кандидат социологических наук, доцент, Ставропольский филиал МПГУ, г. Ставрополь, nechayevasv@mpgu26.ru
Nechaeva Svetlana, candidate of Sociological Sciences, Stavropol branch of MPSU, Associate Professor, Russia, Stavropol, nechayevasv@mpgu26.ru

государственного и муниципального управления благодаря достижениям IT-сферы. Через цифровизацию общество стремится уменьшить укоренившиеся проявления бюрократии, ежегодно модернизируясь и используя все преимущества элементов IT-сферы (сфера информационных технологий).

Совершенствование «обжитых» способов муниципального управления на основе цифровизации требует объективной оценки их применения. Для этого проведем анализ потребности муниципального управления, в том числе обоснованность муниципального вмешательства, его эффективности, а также рассмотрим целесообразность ограничения в использовании цифровых ресурсов для удовлетворения потребностей в муниципальном управлении.

Для определения целесообразности внедрения и дальнейшего применения цифровых технологий обозначим следующие критерии:

– результативность – любой процесс в муниципальном управлении, в том числе и процесс цифровизации, должен приносить соответствующий результат, в основном в виде улучшения качества предоставления муниципальных услуг населению по сравнению с ситуациями, в которых цифровые технологии не использовались;

– экономическая эффективность – муниципальное управление с использованием цифровых технологий должно способствовать сокращению бюджетных расходов в деятельности служащих;

– внешняя конкурентоспособность – наличие определенных стандартов, ожиданий, параметров и условий, формируемых при взаимодействии граждан с частным сектором (негосударственными компаниями) и влияющих на повышение качества оказания муниципальных услуг.

Для объективной оценки по данным критериям проводится сравнительный анализ внедрения и использования цифровых технологий для идентичных целей управления главным образом в частном секторе. Осуществляется анализ ожидаемой результативности и экономической эффективности от процесса цифровизации, определяется потенциал ее распространения для конкретного субъекта, в нашем случае – органов муниципальной власти.

Наряду с постоянно нарастающим числом функций, выполняемых муниципальной властью, следует рассмотреть обоснованность подобного вмешательства в социально-экономическую составляющую общества. В России многие годы тотальное распространение государственного и муниципального управления во многих сферах жизни продолжает вызывать сомнения экспертов [3]. Планомерно расширяющийся спектр государственных функций, в том числе контролирующих и разрешающих провоцирует и увеличение административных издержек, и бюджетных затрат [2].

Отчасти обоснованность управленческого вмешательства может быть рассмотрена с позиции распространения процесса цифровизации муниципалитетов и осуществляемых ими функций. Использование в деятельности органов власти современных технологий позволяет реализовывать множество государственных функций через привлечение негосударственных организаций к работе в системе управления. Многие ученые считают неизбежной подобную коллаборацию во многих сферах [4]. В настоящий момент наиболее обширное участие государственных и негосударственных институтов наблюдается в социальной сфере.

Следует отметить наличие возможности и необходимости улучшения методов муниципального управления в совокупности с внедрением цифровых технологий, способствующих переходу к иным, негосударственным механизмам организации деятельности местной власти.

Однако следует отметить, что подобные изменения могут нести в себе как положительные, так и отрицательные моменты. Вместе со снижением бюджетных затрат, уменьшением процессов бюрократизации возможно возникновение вопросов результативности и эффективности такого «сотрудничества». С одной стороны, наличие управленческих полномочий в руках негосударственных организаций обеспечит дополнительный доступ гражданам к получению муниципальных услуг. С другой стороны, встает вопрос о рациональности и

безопасности передачи государственными учреждениями персональных данных населения сторонним организациям. Помимо этого, возможно банальное злоупотребление и навязывание негосударственных услуг предприятиями в своих коммерческих целях. В целях минимизации подобных проявлений считаем необходимым:

– обеспечение открытости цифровых платформ для не лимитированного числа участников в совокупности с дополнительной защитой персональных данных граждан, желающих взаимодействовать с государством с использованием платформенных цифровых решений;

– многоканальность взаимодействия, то есть цифровые платформы не будут являться единственным каналом взаимодействия государства с гражданами, бизнесом и т.п.;

– организация «единой системы доверия», которая будет исключать деятельность «цифровых посредников» и позволит свести к минимуму, к примеру, случаи получения более одной электронной подписи в разных органах власти.

Говоря о внедрении технологических новшеств в работу органов власти, подразумевается главным образом автоматический обмен данными. Интеграция и полномасштабное использование подобных технологий в муниципальных органах власти позволит государству сократить число выполняемых функций и задач, снизить коррупционные риски, а также затраты на проведение административной работы с населением. По оценке Научно-исследовательского университета «Высшая школа экономики», в г. Москве более чем в 3 тыс. государственных и муниципальных учреждениях проводится сбор и предоставление 330 тыс. показателей, представленных в отчетах. Издержки от подобных операций без использования технологий цифровизации составляют порядка 4,7 млрд. руб., при использовании – 4,2 млрд. руб. Таким образом, автоматизированный сбор данных позволяет сохранить значительный объем бюджетных средств, сопоставимый с 2% дефицита бюджета г. Москвы [1].

Основные барьеры, возникающие при повсеместном переходе на автоматизированные системы в целях муниципального управления, связаны с недостаточным уровнем цифровой инфраструктуры от региона к региону, а также всевозможных сбоев в работе технологических систем. Добавляется к тому же и проблема раскрытия персональных данных и коммерческой тайны. По данным Росстата за 2018 год, неоднородность в интеграции процессов цифровизации муниципалитетов составляла 4,2 раза [1]. Проблемы наблюдаются и в повсеместном распространении широкополосного интернета, который имеется у 72% домохозяйств в России [1]. В этом вопросе эксперты отмечают важность именно фиксированного широкополосного интернета в противоположность мобильному интернету. По их мнению, для эффективного внедрения технологических систем в работу органов власти требуется применение новейших сетей 5G, что к настоящему моменту не представляется возможным.

Несмотря на обозначенные недостатки, решение которых затянется в ближайшие годы, специалистам необходимо работать при уже имеющейся технологической базе. Во-первых, присутствует возможность осуществлять обработку систем межмашинного взаимодействия на отдельных примерах, где минимизируются и другие обозначенные выше риски (например, в части формирования бюджетной и налоговой отчетности в государственном секторе) [1]. При благоприятном результате полученный опыт можно будет использовать и для автоматизированных систем.

Муниципальное управление по результатам в совокупности с полномасштабной интеграцией в технологические системы включает в себя:

- использование большого массива данных: неструктурированная информация, результаты сканеров, электронных чеков и т.п.;
- получение и анализ данных межмашинного взаимодействия;
- привлечение искусственного интеллекта в целях ускорения и упрощения процессов анализа поступающих данных с дальнейшим принятием наиболее оптимальных решений.

По многим представленным выше направлениям имеется успешный зарубежный опыт. Весомых результатов достигли проекты по применению «больших данных» при статистическом наблюдении. Некоторые из проектов позволили получить и проанализировать информацию сразу о нескольких сферах. К примеру, привлеченный к административной деятельности муниципалитета мексиканский Национальный институт статистики и географии сумел собрать и в дальнейшем использовать статистическую информацию из сообщений в «Твиттере», содержащую необходимые данные для расчета показателей благосостояния населения, о туристическом спросе, качестве медицинского обслуживания и др. [1].

Другим примером успешного применения концепции «больших данных» в муниципальном управлении служит опыт сотрудничества органов власти Италии с местными операторами мобильной связи. Благодаря сотрудничеству удалось получить информацию для изучения ежедневной мобильности населения. Взаимодействие с операторами связи, агрегаторами социальных сетей, системами интеллектуальных счетчиков позволило обеспечить безопасный доступ к персональной информации граждан. Органы власти Швейцарии в этом направлении также имеют успешный опыт. Им удалось собрать и проанализировать данные сканеров местных супермаркетов нескольких популярных розничных сетей, с которыми заключили контракт о сотрудничестве, и сформировать на основе этих данных статистический индекс потребительских цен на продовольственные товары, что помогает в деятельности муниципальных органов власти [5].

Использование концепции «больших данных» может значительно повысить точность, своевременность, качество социально-экономической статистики, сократив при этом затраты в сравнении с традиционными методами работы органов власти. По мнению экспертов, соблюдая принципы и условия защиты персональных данных, используя для этого специальные протоколы и соглашения, методы управления неизбежно будут совершенствоваться [6]. Другими словами, цель внедрения «больших данных» – формирование объективной статистики, отвечающей критериям эффективности и результативности в муниципальном управлении.

Значительный потенциал использования цифровых технологий для качественного управления возможен не только в деятельности органов муниципальной власти, но и в области администрирования доходов, государственного надзора, исполнения многих других государственных функций (Рисунок 1).

Отметим, что в настоящее время имеются правовые, экономические, технологические, организационные и инфраструктурные ограничения цифровизации института муниципального управления, без минимизации или полной ликвидации которых отдельные направления процесса перехода «на цифру» могут оказаться малоэффективными.

Основными рисками в интеграции цифровых технологий являются:

- потеря контроля над сферами деятельности;
- незаконное использование личных данных граждан;
- нарушение прав человека при автоматизированном процессе принятия решений;
- сопротивление принятия новых цифровых платформ самими органами власти (то есть риск потери управляемости).

В итоге эффект, который возможно получить при информатизации процессов муниципального управления, позволит снизить административные издержки граждан и государства, повысит доступность государственных и муниципальных услуг. С большой долей вероятности произойдет минимизация рисков причинения вреда в поднадзорных государству областях управления. Однако до полномасштабного распространения цифровых технологий считаем необходимым организацию и проведение экспериментальных проектов, таких как автоматический сбор статистических данных, а также преодоление инфраструктурных, организационных и правовых барьеров.

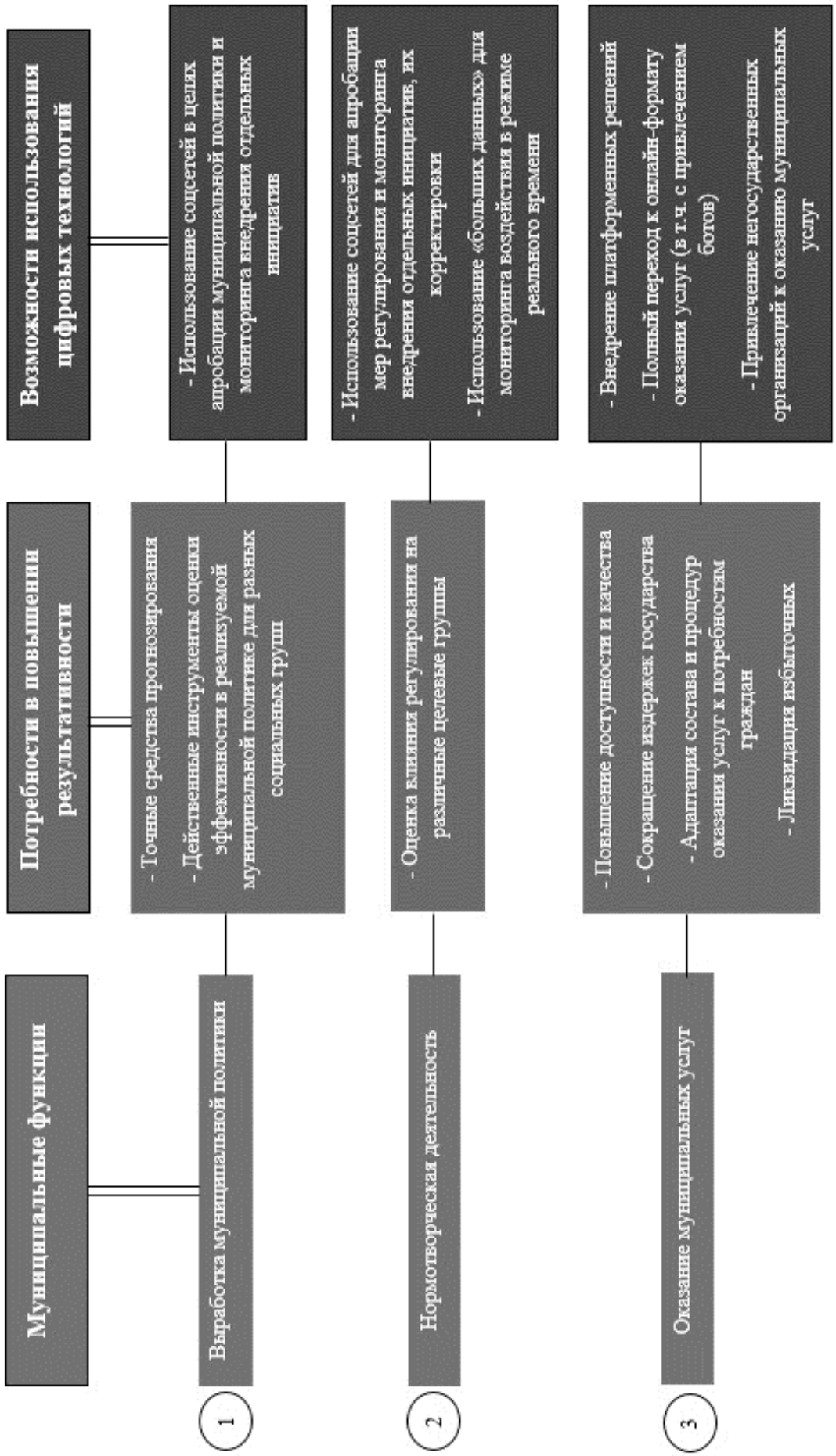
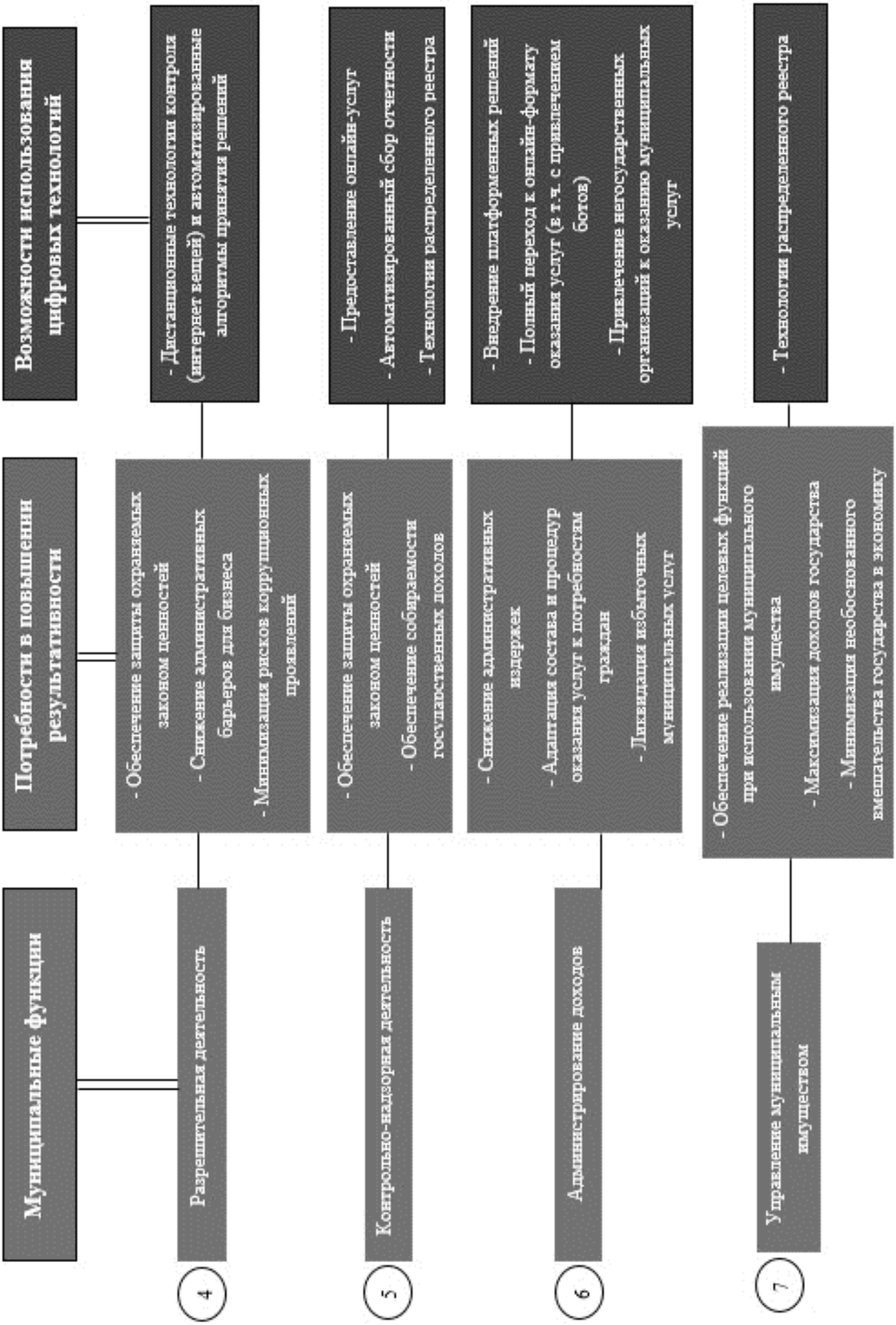


Рисунок 1. Направления использования цифровых технологий в целях совершенствования методов муниципального управления


Муниципальные функции
Потребности в повышении результативности
Возможности использования цифровых технологий
Разрешительная деятельность
- Обеспечение защиты охраняемых законом ценностей
- Снижение административных барьеров для бизнеса
- Минимизация рисков коррупционных проявлений
- Дистанционные технологии контроля (интернет вещей) и автоматизированные алгоритмы принятия решений
4
Контрольно-надзорная деятельность
- Обеспечение защиты охраняемых законом ценностей
- Обеспечение соблюдаемости государственных походов
- Предоставление онлайн-услуг
- Автоматизированный сбор отчетности
- Технологии распределенного реестра
5
Администрирование доходов
- Снижение административных издержек
- Адаптация состава и процедур оказания услуг к потребностям граждан
- Ликвидация избыточных муниципальных услуг
- Внедрение платформенных решений
- Полный переход к онлайн-формату оказания услуг (в т.ч. с привлечением ботов)
- Привлечение негосударственных организаций к оказанию муниципальных услуг
6
Управление муниципальным имуществом
- Обеспечение реализации целевых функций при использовании муниципального имущества
- Максимизация доходов государства
- Минимизация необоснованного вмешательства государства в экономику
- Технологии распределенного реестра
7

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Добролюбова, Е.И. Цифровое будущее государственного и муниципального управления по результатам // Е.И. Добролюбова, В.Н. Южаков, А.А. Ефремов // Оценка потенциала использования цифровых технологий в государственном и муниципальном управлении. – 2019. – С. 47–59.
2. Клименко А. В. Десятилетие административной реформы: результаты и новые вызовы // Вопросы государственного и муниципального управления. 2018. № 1. С. 8–51.
3. Цирель С. Влияние государственного вмешательства в экономику и социального неравенства на экономический рост // Вопросы экономики. 2017. № 5. С. 100–116.
4. Osborne S., Radnor Z., Strokosch K. Co-Production and the Co-Creation of Value in Public Services: A suitable case for treatment? // Public Management Review. 2016. Vol. 18. No. 5. P. 639–653.
5. Report of the Global Working Group on Big Data for Offi cial Statistics. https:// unstats.un.org/unsd/statcom/doc15/2015–4-BigData-E.pdf.
6. ITU (2018) Gsr-18 Best Practice Guidelines on New Regulatory Frontiers to Achieve Digital Transformation. https://www.itu.int/net4/ ITU-D/CDS/GSR/2018/documents/Guidelines/GSR-18_BPG_Final-E. PDF.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

УДК 35.088

Алиева С.В.[1]
Мардахаев Р.А.[2]

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Аннотация. Целью статьи является теоретическое обоснование роли наставничества в профессиональном становлении молодого специалиста. Рассматриваются факторы, влияющие на процесс профессиональной адаптации как одной из ступеней профессионального самоопределения и дальнейшего развития, показано влияние социальной среды и наставника на изменение профессиональных качеств его подопечного.

Ключевые слова: роль наставничества, профессиональное становление, молодой специалист.

Aliyeva S.
Mardakhaev R.

THE ROLE OF MENTORING IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A YOUNG SPECIALIST

Abstract. The purpose of the article is a theoretical justification of the role of mentoring in the professional development of a young specialist. The factors influencing the process of professional adaptation as one of the stages of professional self-determination and further development are considered, the influence of the social environment and the mentor on the change in the professional qualities of his ward is shown.

Keywords: the role of mentoring, professional development, young specialist.

Для того чтобы обеспечить стабильное функционирование государственной службы, необходимы грамотные действия по удержанию и развитию ее кадрового состава. Вместе с тем, как показывает практика, среди тех, кто увольняется из рядов государственных служащих, наиболее высокий процент новичков. При этом основной причиной увольнения является отсутствие адаптации к условиям профессиональной среды, обусловленной несовпадением ожиданий и сложностью принятия корпоративных ценностей.

Как показывают многочисленные исследования, адаптация нового сотрудника в организации является проблемой, которая требует значительных усилий от руководства организации и одновременно предполагает таких же усилий со стороны работника. Адаптация есть особая форма отражения системами воздействия внешней и внутренней среды, заключающегося в тенденции установления с ним динамического равновесия. Следовательно, для успешной адаптации потребуется помощь со

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

стороны человека, заинтересованного в его становлении, другого более опытного человека, т.е. наставника.

Наставник в своей деятельности выполняет ряд функций, посредством которых происходит изменение в мотивах и установках его подопечного, что постепенно завершается адаптацией. Вместе с тем, нельзя ожидать быстрого результата, поскольку адаптация и профессиональное становление процессы достаточно длительные, требующие времени и значительных усилий. В общем виде сущность адаптации сводится к активному взаимодействию наставника и адаптанта в процессе создания духовных и материальных ценностей, а также к взаимному приспособлению. Наиболее сложным видом адаптации ученые и практики считают профессиональную адаптацию, под которой понимается овладение профессиональными навыками на уровне, необходимом для выполнения поставленных задач.

Рассматривая адаптацию как процесс приспособления к изменяющимся условиям индивида в окружающей среде, следует остановиться на таких характеристиках, как этапы адаптации, последовательность их прохождения и временные характеристики. Каждый из этапов соответствует определенным уровням адаптации и демонстрирует степень готовности к самостоятельной профессиональной деятельности. Одновременно на каждом этапе осуществляется наставническая деятельность, которая, соответственно, также будет проходить поэтапно в виде последовательных действий. Эти действия могут быть тиражируемы, поэтому можно вести речь о наставничестве как технологии, имеющей характер цикличности и последовательности операций, приводящих к достижению запланированного результата. Преимуществом технологии для участников наставничества, включающихся в данный процесс, является классическая ясность: достаточно линейно выстраивается схема, позволяющая построить модель управления данными процессами.

Поэтому, прежде чем начинать проводить адаптацию, необходимо изучить не только заявительные документы, но и тщательно проанализировать результаты собеседования для определения того, на каком уровне профессионального развития находится адаптант. В результате сложится более ясная картина относительно того, какими качествами обладает молодой специалист, к чему имеет склонности и каких навыков ему недостает для выполнения должностных обязанностей.

В то же время недооценка имеющихся профессиональных качеств новичка приводит к тому, что он выполняет задания значительно ниже по уровню сложности и теряет интерес к работе. Следствием этого является разочарование в профессии, отношение к работе как утомительной, неинтересной деятельности, что в дальнейшем приводит к личностному регрессу. Кроме того, неполное использование возможностей работника в трудовой деятельности не только наносит ущерб его собственному развитию, но и оборачивается потерей для организации. Разрыв между профессиональной подготовкой и содержанием трудовых функций, выполняемых работником, снижает его интерес к труду, работоспособность, что, в конечном счете, ведет к падению производительности, ухудшению качества продукции, к росту профессиональной заболеваемости и травматизма.

Следующим аспектом рассмотрения является понятие развития личности, происходящее в процессе адаптации, которое неизменно связано с появлением новых качеств. Появление новых характеристик у адаптанта является свидетельством воздействия окружающей его социальной среды. Отсюда следует, что адаптацию можно рассматривать как процесс приспособления работника, происходящий внутри организации, как результат воздействия различных факторов профессиональной среды и как источник приобретения человеком новых профессиональных качеств [4].

Известный российский ученый Е.А. Климов, рассматривая адаптацию, выделял уровни приспособления работника к организации. Самый низкий уровень адаптации, по его мнению, характеризуется тем, что профессиональная среда оказывает сильное влияние, заметно изменяя его без учета личностных особенностей, а самый высокий уровень ха-

рактеризуется тем, что новый работник занимает устойчивую позицию в организации, пользуется авторитетом коллег и способен самостоятельно преобразовать профессиональную среду [1].

В этой связи интерес представляет точка зрения, согласно которой взаимодействие людей рассматривается с позиций энергетического взаимообмена. К примеру, Е.А. Аркин [2] объясняет это взаимодействие единством материи, придавая особое значение социальным факторам. Говоря о взаимодействии личности с внешним миром, можно выделить две встречные тенденции: изменения среды, определяемые во многом деятельностью самой личности, и изменения самой личности, обусловленные взаимодействием ее со средой и отражающиеся в ее психике. Напомним, что именно межличностному взаимодействию ученые отводят особую роль, рассматривая его в качестве основного механизма социализации. Так, известный психолог А.Н. Леонтьев подчеркивал, что социальное общение составляет необходимое и специфическое условие присвоения индивидом достижений исторического развития человечества [3].

Рассматривая социальную подсистему как культуру, в которой, по мнению М. Мид, преобладающей моделью поведения для людей, принадлежащих данному обществу, оказывается поведение их современников [4], мы в большей степени акцентируем внимание на формировании социальных качеств, поведенческих установок.

Исходя из определения понятия адаптация и понимания ее роли в профессиональном становлении специалиста, к данному процессу необходимо подходить индивидуально как с точки зрения его личностных качеств, так и с точки зрения его работы. Существенные различия касаются объема и содержания представляемой в начальный период информации. Различия могут относиться и к участникам самого процесса адаптации. Именно поэтому следует знать особенности профессиональной адаптации молодых сотрудников. Дадим уточнение понятий «молодые специалисты» и «вновь принятые сотрудники». Молодые специалисты – это лица, окончившие учебные заведения и не имеющие опыта работы. Новыми сотрудниками можно считать как молодых специалистов, так и работников, впервые пришедших в организацию, сменивших место работы.

Следует отметить, что наставничество молодого специалиста может происходить по отношению к разным сторонам профессиональной деятельности. В одном случае нужно приспособиться к определенному ритму работы, условиям труда, психическим и физическим нагрузкам, в другом – к новому социуму и управленческим отношениям, в третьем – к содержанию трудовой деятельности, характеру трудового процесса, к особенностям выполняемых действий и др.

Во время работы с наставником новый сотрудник приобретает знание специфики организации, получает информацию о нормах и ценностях этой организации. Кроме того, у новичка появляется уверенность, снижается тревожность из-за боязни провалов в работе, он получает полную ориентацию в организационных вопросах, исчезает страх перед неизвестным.

Однако самое большое достижение наставничества – это то, что у новичка появляется интерес к работе, появляются мотивы принадлежности и профессионального самоуважения. Для руководителя же информация о том, как организован в его подразделении процесс адаптации новых работников, может многое сказать о степени развития коллектива, уровне его сплоченности и внутренней интеграции. Кроме того, способы включения новых сотрудников в жизнь организации могут существенно активизировать творческий потенциал уже работающих сотрудников и усилить их включенность в корпоративную культуру организации.

Как показывают многочисленные исследования, наставничество оказывает существенное влияние на результаты деятельности организации. Прежде всего, это обусловлено изменениями, происходящими в профессиональном сознании служащего под влиянием наставника, росте его компетенций, удовлетворенности работой в данной организации. При рассмотрении влияния наставничества

на результаты деятельности государственного служащего закономерно встает вопрос о том, по каким траекториям происходит взаимодействие служащего и наставника в условиях новой профессиональной среды.

Для обеспечения эффективной реализации технологии наставничества необходимо конкретизировать ее содержание, определить приоритетные задачи адаптации молодых специалистов, предусмотреть возможные сложности в плане профессиональной адаптации и установить критерии успешности прохождения адаптации. Результаты адаптации сотрудника учесть в оценке работы наставника.

Как следует из определения понятия адаптации, понимания ее роли в профессиональном становлении специалиста, к данному процессу необходимо подходить индивидуально как с точки зрения его личностных качеств, так и с точки зрения его работы. Существенные различия касаются объема и содержания представляемой в начальный период информации. Различия могут относиться и к участникам самого процесса адаптации. Поэтому необходимо знать особенности адаптации работников как профессионально-социальной группы.

Перейдя к следующему этапу профессиональной адаптации, сотрудник продолжает знакомиться с особенностями и нормами профессии, приступает к «первой примерке» своей социальной роли. Он пока еще не готов к самостоятельной деятельности, но уже появляются предпосылки мотивации к служебной деятельности, к выполнению новой для себя роли. Этот уровень характеризуется тем, что осуществляется завершение процесса создания предпосылок готовности к работе в данной должности. Здесь уже возможен переход к новому состоянию, когда становится вероятным переход абстрактной возможности в реальную.

На следующем этапе, когда происходит осознание личностью своих возможностей в данной профессии, он соотносит свои умения с нормами профессиональной деятельности. Теперь уже появляется возможность выполнения необходимых действий и дальнейшей их корректировки, т.е. для человека характерна готовность к самообразовательной деятельности.

На четвертом уровне происходит гармоничное соединение человека с профессией. По определению К.А. Альбухановой-Славской, личность совершенствует качество деятельности путем оптимизации своих возможностей [5].

На пятом уровне личность как субъект деятельности вырабатывает оптимальную стратегию и тактику, проявляя творческий характер своей активности. Происходит окончательный переход к «внешне детерминируемому» поведению. На этом этапе происходит профессиональная адаптация, когда работник освоил и закрепил в своем опыте профессиональные навыки, необходимые в работе на конкретном рабочем месте.

Наконец, на шестом уровне наступает период развития явления, когда дальнейшее совершенствование профессиональной деятельности становится устойчивой потребностью служащего.

Описанные уровни профессиональной ориентации и адаптации демонстрируют этапы, которые могут быть тиражируемы, т.е. являются элементами определенной технологии. При этом для служащего, включающегося в данный процесс, существует классическая ясность: достаточно линейно выстраивается схема, позволяющая построить модель управления данными процессами.

Обоснование влияния наставника базируется на предположении, что вне социального общения не может происходить формирование профессионального самосознания человека. В этом плане общение с наставником является тем важным фактором, благодаря воздействию которого не только формируются профессиональные знания, навыки, приобретается профессиональный опыт, но и меняются мотивационный профиль, моральные установки и ценностные ориентации. Данное суждение находит свое подтверждение в психологии личности. Об этом писал известный ученый-психолог А.Н. Леонтьев, подчеркивая важную функцию социального общения как необходимое и специфическое условие присвоения индивидом достижений исторического развития человечества [6].

Возможности межчеловеческих отношений в цепочке взаимодействия наставник – подопечный являются безграничными. Следовательно, восприятие и осознание опыта наставника для молодого специалиста является уникальным социально-образовательным каналом, благодаря которому происходит «воспроизводство» элементов профессиональной культуры. Важной особенностью такой передачи является то, что знания и навыки передаются не в абстрактной среде студенческой аудитории, а в реальных условиях профессиональной деятельности. При этом важно отметить такой факт, как взаимообусловленность профессионального взаимодействия: с одной стороны новичок получает знания и воспринимает профессиональный опыт, а с другой – наставник развивает свой потенциал и приобретает педагогический опыт.

Как показывают многочисленные исследования, по мере социально-профессионального взаимодействия происходит поэтапное изменение профессиональных качеств молодого специалиста. Рассмотрим динамику этих изменений, имеющих циклический характер. Вначале идет погружение в задачу, затем ее осознание, на следующем этапе происходит поиск решений, их анализ и выполнение необходимых действий. По такому же принципу осуществляется усвоение профессиональных знаний, их апробация, преодоление затруднений, обновление профессиональных ценностей и затем адаптация к профессиональной среде.

Следовательно, какие выбирает способы воздействия наставник на своего подопечного, какие реализует функции, зависит результат профессионального становления последнего. Тогда можно сделать вывод о том, что оценку деятельности наставника можно связать с результатами успешной профессиональной адаптации молодого специалиста.

Таким образом, наставническая деятельность является необходимым условием адаптации молодого специалиста. Одновременно это сложный процесс, основательная форма трудовой адаптации, требующая огромных усилий со стороны наставника, его полной отдачи и, безусловно, высокой профессиональной компетенции.

Между тем функции наставника заключаются не только в передаче знаний и трансляции профессионального опыта. Наставник может оказать моральную поддержку, снижая риски приобрести неуверенность и разочароваться в профессии. Он может формировать способности логически мыслить, анализировать, воспитывать в нем любознательность, настойчивость в достижении цели, трудолюбие, дисциплину и др. Основная задача наставника подготовить подопечного к самостоятельной деятельности на высоком профессиональном уровне.

Эти позитивные функции наставничества снимают проблемы профессиональной дезадаптации, снижают кадровые и социальные риски, поскольку состоявшийся профессионал почувствует интерес к работе, приобретет уверенность и повысит самооценку. Одновременно он будет мотивирован к дальнейшему профессиональному и карьерному росту, а также получит бесценный опыт общения с опытным специалистом, профессионалом своего дела.

Поэтому сегодня наставничеству посвящены многочисленные исследования педагогов, психологов, социологов, экономистов и других представителей науки. Программа наставничества должна включать серию тренировочных упражнений, заданий, методических средств контроля и вопросы, которые необходимо обсудить. Рабочее взаимодействие может происходить в формате решения производственных задач, выполнения трудовых действий, обсуждения рабочих ситуаций, возникающих проблем, а также может быть в виде встреч неформального характера. Частота встреч и формат взаимодействия не регламентирован, но предлагает определенную периодичность, чтобы профессиональное становление подопечного имело системный характер.

Завершается наставническая деятельность по достижению уровня полной адаптации, когда его подопечный будет свободно владеть необходимыми профессиональными навыками, приобретет способность решать самостоятельно сложные задачи и будет испытывать

потребность в самореализации. Однако нельзя утверждать, что на этом взаимодействие будет закончено. Иногда, как показывает практика, такое общение проходит красной нитью через всю трудовую жизнь наставника и молодого, а затем ставшего опытным специалиста [7].

Как было отмечено выше, наставником может быть любой опытный профессионал, как рядовой работник, так и руководитель. Однако в любом случае это должен быть заинтересованный специалист, обладающий необходимыми компетенциями. В связи с этим возникает вопрос о том, какими компетенциями должен обладать наставник и где можно их приобрести в случае отсутствия. В идеальном случае в организации должно быть подразделение, основной функцией которого будет управление адаптацией, и, соответственно, лица, отвечающие за этот процесс. Тогда следует ожидать, что вся деятельность по разработке критериев отбора наставников, оценке их компетенций и обучению будет возложена на них. Как правило, этой деятельностью в большинстве организаций занимается кадровая служба, которая выполняет следующие функции: участвует в определении количества наставников, участвует в их отборе, организует обучение и оценку результатов их деятельности.

Если представить процесс взаимодействия наставника с его подопечным с точки зрения управления этим процессом, то можно выбирать соответствующие методы управления. Наиболее известными являются административные, экономические и социально-психологические. Их выбор зависит от стиля, который выбирает наставник. Из всех перечисленных наиболее приемлемыми являются первый и последний. Административные методы обычно выбирает руководитель, придерживающийся авторитарного стиля. Во многом они действительно полезны, поскольку укрепляют дисциплину труда, обеспечивают оперативное решение задач и вырабатывают ответственность за порученное дело. Вместе с тем такие методы подавляют инициативу и творчество, снижают качество социального взаимодействия и в значительной степени формализуют отношения наставника и подопечного.

Что касается социально-психологических методов управления профессиональным становлением молодого специалиста, то они, безусловно, в большей степени работают на установление доброжелательных отношений, способствуют снижению барьеров в общении, побуждают к инициативе. Однако применение этих методов потребуют от наставника знаний психологии и социологии. В противном случае они не будут работать.

Следует отметить, что на применении этих методов управления основан новый формат наставничества, так называемый коучинг. Его основной особенностью является создание такой атмосферы, когда приобщение к тонкостям профессионального мастерства приносит удовлетворение обеим сторонам – и наставнику, и его подопечному. Этот формат еще не получил широкого распространения в российской практике, поскольку его применение требует не только знаний, но и искусства.

В том случае, если его удается освоить, то он позволит получить высокие результаты в профессиональном обучении, воспитании трудовых качеств и развитии личностных качеств. Именно поэтому в прогрессивных организациях применяются его разновидности, направленные на решение конкретных задач. Например, бизнес-коучинг позволяет овладеть навыками успешного ведения бизнеса, коучинг личной эффективности помогает сформировать личностные качества человека, мобилизовать его внутренние ресурсы на получение дополнительных эффектов решения профессиональных задач. Также по формату различают очный и заочный коучинг, фото-коучинг, интернет-коучинг [8].

Итак, интегрируя все вышеперечисленные суждения, можно утверждать, что наставничество оказывает заметное влияние на получение высоких результатов адаптации, что в свою очередь сказывается на показателях работы всей организации. Сокращаются потери времени в связи с тем, что молодой специалист не отвлекает от работы других сотрудников, сокращаются издержки в связи с отсутствием нарушений трудовой дисциплины, а также сокращаются моральные издержки в связи с разочарованием в профессии и вынужденной сменой профиля деятельности.

Вместе с тем не всегда удается обеспечить быстрое и безболезненное вхождение молодого специалиста в профессиональную среду. Это связано с недостаточной подготовленностью организации к встрече с новичком. Среди проблем, которые нужно заблаговременно решать, такие, как подготовка рабочего места новичка, предварительное ознакомление сотрудников с информацией о приходе такого специалиста в организацию, сообщение сведений о его функциях, подготовка документов, которые будут сопровождать его адаптацию в новой среде, наконец, выбор наставника, который окажет помощь в его адаптации и профессиональном становлении.

Таким образом, наставничество играет значительную роль в профессиональном становлении молодого специалиста. Благодаря технологии наставничества организация обновляет свой кадровый потенциал, оказывает помощь и поддержку новому сотруднику, знакомит с принятыми нормами организационного поведения и способствует принятию ценностей организационной культуры. Профессиональное становление происходит как управляемый процесс, приводящий к запланированному результату. Молодой специалист усваивает профессиональный опыт, который передается в условиях реальной профессиональной среды, что в значительной степени обеспечивает ему легкость и быстроту вхождения в профессиональную среду.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – С. 112.
2. Аркин Е.А. Личность и среда в свете современной биологии. Л., 1927. С. 250.
3. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 1975. С. 265.
4. Мид М. Культура и мир детства. М., 1988. С. 342.
5. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности К.А. Абульханова-Славская. М., 2007. 230 с.
6. Леонтьев А.Н. и современная психология / ред. А.В. Запорожец. – М.: Московский Университет, 2019. – 288 с.
7. Крутцова М.Н. Наставничество как форма адаптации государственных гражданских служащих // Вестник университета № 3, 2017. С. 184–188.
8. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века. URL: file:///C:/Users/1/Downloads/sovremennoe-nastavnichestvo-novye-cherty-traditsionnoy-praktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka.pdf

УДК 35.088.

Канцалиев Т.Р.[1]

ОЦЕНКА УРОВНЯ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация. В статье рассматривается проблема оценки уровня социальной адаптации молодых специалистов как результат вхождения в профессиональную среду государственной службы. Подчеркивается роль контроля и оценки как функции управления процессом адаптации в выборе необходимых корректирующих мероприятий на каждом этапе.

Ключевые слова: оценка, уровень социальной адаптации, государственные служащие.

Kantsaliev T.

ASSESSMENT OF THE LEVEL OF SOCIAL ADAPTATION OF PUBLIC OFFICERS

Abstract. The article examines the problem of assessing the level of social adaptation of young specialists as a result of entering the professional environment of public service. The role of control and evaluation as a function of managing the adaptation process in choosing the necessary corrective measures at each stage is emphasized.

Keywords: assessment, level of social adaptation, civil servants.

В условиях продолжающегося реформирования государственной службы приоритетным направлением становится совершенствование технологий комплектования эффективного кадрового корпуса государственной гражданской службы. В связи с этим в первую очередь возникают вопросы, связанные с повышением эффективности отбора, профессиональной ориентацией, а также с разработкой и внедрением технологии адаптации, направленной на максимально быстрое вхождение новых сотрудников в организацию. Особым направлением работы по снижению кадровых рисков подбора и отбора государственных служащих является управление социальной адаптацией.

Проблема социальной адаптации молодых специалистов особенно актуальна для государственной службы, поскольку от того насколько эффективно будет организовано вхождение в новую социальную среду молодых специалистов зависит их профессиональное становление и дальнейшее развитие. Отсюда следует, что данный процесс нуждается в управлении. При этом одной из важных функций управления является контроль и оценка. Следовательно, эффективность управления социальной адаптацией во многом зависит от принятой методики оценки ее результатов. Как известно, для проведения оценки необходимо выстроить правильно процедуру ее проведения. Для этого нужно определить сам объект оценки, подобрать соответствующие инструменты, выбрать критерии и показатели.

Основные показатели уровня социальной адаптированности, как отмечают современные ученые, можно выразить с помощью характеристик, отражающих взаимодействие личности с социальной средой. Прежде всего, это отсутствие внутренних конфликтов, продуктивность деятельности, соответствие ожиданиям, осознание мотивов своего поведения, установление социальных связей, достижение состояния самоутверждения и др. [1]. Отсутствие перечисленных результатов будет являться свидетельством того, что не произошло включение государственного служащего в профессиональную среду, а, следо-

[1] *Канцалиев Тимур Русланович*, Управляющий делами администрации Терского муниципального района КБР. e-mail: kancaliev@mail.ru (+79054351472)

Kantsaliev Timur Ruslanovich, Administrative manager of the Tersk municipal district of the KBR. e-mail: kancaliev@mail.ru (+79054351472)

вательно, не состоялась социальная адаптация. Данная ситуация затем может отягчаться такими последствиями, как повышенная тревожность, неуверенность в своих силах, разочарование в выборе профессии.

Методика оценки уровня адаптированности, по нашему мнению, должна начинаться с анализа ее основных характеристик. Прежде всего, необходимо выбрать критерии и элементы оценки. Для этого необходимо решить следующие вопросы: что позволяет судить о мере включенности государственного гражданского служащего в социальные отношения; по каким показателям можно определить его способность и готовность к взаимодействию с сослуживцами в новых условиях изменившейся социальной среды и, наконец, что выбрать в качестве индикатора измерения уровня адаптации к социальной среде. Для этого рассмотрим основные подходы, сложившиеся в научной литературе.

Следует отметить, что достаточно сложно определить рамки прохождения социальной адаптации. В одних источниках внимание обращено на особенности первичной и вторичной адаптации, а в ряде других вводится в оборот понятие предадаптации, что требует еще исследования предпосылок вхождения служащего в новый социум. Последнее предполагает оценку влияния на адаптацию различных факторов, таких как мотивация служения обществу, коммуникативные способности, качество профориентации. В рамках данной статьи интерес представляет проблема оценки эффективности данного процесса, т.е. определение уровня адаптации, позволяющая не только определить, когда она становится полной или уже подходит к стадии своего завершения, но и подобрать корректирующие мероприятия. Многие авторы связывают показатели адаптированности с ее динамикой и соответственно выделяют адекватные стадиям протекания уровни адаптации.

В соответствии с исследованиями, проведенными современными учеными [2], выделяются такие показатели, как социальные нормы взаимодействия социальной среды и личности. В качестве таковых, на наш взгляд, будут критерии, отражающие динамику процесса социальной адаптации. Принимая во внимание, что его можно разделить на этапы от начала до завершения, определим стадии: начальная стадия, стадия дисбаланса, аккомодации и ассимиляции.

На начальной стадии человек в целом имеет представление относительно того, как нужно себя вести в новой для него среде, но в то же время он не осознает и не принимает новую реальность и, более того, старается, где это возможно, придерживаться старой системы ценностей, отвергая новую.

Следующая стадия называется стадией нарушения баланса. Личность, сталкиваясь с новыми условиями социальной среды, начинает проявлять терпимость к ее условиям и ценностям. В то же время среда также проявляет терпимость к поведению личности.

На стадии аккомодации происходит принятие личностью основных ценностей социальной среды. При этом и среда принимает ее ценности и образцы поведения.

Наконец, на стадии ассимиляция происходит полное совпадение интересов и ценностей личности и среды.

Полная адаптированность означает соответственно полную включенность молодых государственных служащих в социальную среду. Социальные связи характеризуются достаточной полнотой и продуктивностью, служащий адекватно воспринимает социальное окружение, проявляет высокую степень готовности включиться в процессы взаимодействия с сослуживцами. При этом он демонстрирует высокую степень включенности, идентифицируя себя с профессиональным сообществом.

Средняя адаптированность молодых государственных служащих означает, что социальные связи еще недостаточно продуктивны и личностный потенциал реализуется еще не в полной мере.

О низкой адаптированности молодых специалистов можно судить по таким показателям, как отсутствие мотивов служебной деятельности, интереса к профессии, стремления реализовать личностный потенциал и проявлять трудовую активность. Полная неадаптированность или дезадаптированность государственного служащего характеризуется отсутствием перечисленных признаков.

Как показывают современные исследования, у ряда молодых государственных служащих через определенное время может наступить период, когда уровень адаптированности снижается после достижения этапа полной адаптации. Это происходит в связи с тем, что изменяются условия прохождения службы, трансформируется сама социальная среда, меняются потребности и установки адаптантов, это приводит к рассогласованию связей личности и среды. Поэтому желательно наблюдать за становлением молодого специалиста в течение трех лет, для чего необходимо проводить мониторинг по выделенным критериям. Если будет заметен спад уровня адаптированности до состояния низкой адаптации, то необходимо оказать социальную поддержку молодому государственному служащему.

Методика проведения оценки должна быть разработана на основе следующих принципов: комплексности, научности, информационной емкости и критериальной определенности. В связи с этим необходимо разработать карту оценки адаптированности государственного служащего, которая будет включать показатели и критерии. Все показатели можно разделить на две группы: объективные и субъективные. К объективным показателям относятся такие, как степень самостоятельности выполнения служебных поручений, отсутствие дисциплинарных взысканий или напротив наличие поощрений за выполнение служебных функций, результаты достижения целей. К субъективным – оправданность ожиданий от прохождения государственной службы, удовлетворенность социальным статусом, удовлетворенность отношениями в профессиональной среде, самооценка достижений, уровень притязаний. Ранжирование субъективных и объективных показателей дает возможность соотнести их и представить в количественном измерении. Это делает возможным использовать карту оценки адаптированности государственных служащих в практике управления социальной адаптацией. Пример такой карты приведен в таблице 1.

Таблица 1. Карта оценки уровня адаптированности государственных служащих

№	Индикатор адаптированности	Уровень	Дезадаптация	Низкий	Средний	Высокий	Полный
		Индекс	0	0,25	0,5	0,75	1,0
1	Степень оправдания ожиданий в ходе прохождения государственной службы		Совершенно не оправданы	Скорее не оправданы	Частично оправданы	Скорее оправданы	Полностью оправданы
2	Наличие желания о расторжении контракта о прохождении государственной службы		Твердое желание расторгнуть	Больше склоняюсь к расторжению	Не решил	Такого желания скорее нет	Желание совершенно отсутствует
3	Уверенность в заключении очередного контракта		0%	25%	50%	75%	100%
4	Пожелание совета родственникам и знакомым в выборе профессии государственного служащего		Категорически нет	Скорее нет	Не определился	Скорее да	Да
5	Готовность к выполнению служебных обязанностей сразу после вступления в должность		Не готов	Скорее не готов	Готов частично	Скорее готов	Готов
6	Наличие дисциплинарных взысканий		Есть несколько	Есть	Есть за незначительные	Нет	Нет
7	Удовлетворенность регламентом служебного времени		Совершенно не удовлетворен	Скорее не удовлетворен	Частично удовлетворен	Скорее удовлетворен	Удовлетворен
8	Оценка взаимоотношений с руководством		Неудовлетворительная	Скорее удовлетворительные	Удовлетворительные	В целом хорошие	Вполне хорошие
9	Оценка взаимоотношений с коллегами		Неудовлетворительная	Скорее удовлетворительные	Удовлетворительные	В целом хорошие	Вполне хорошие
10	Степень выполнения своих должностных обязанностей		Не справляется	В основном не справляется	Частично справляется	В основном справляется	справляется

Посредством логико-математических операций можно получить количественные значения социальной адаптированности и определить ее уровень. Вначале определяем значения по результатам опроса и отмечаем соответствующие позиции. Затем суммируем все полученные числовые значения индикаторов и делим на число позиций. В результате получаем количественную характеристику адаптированности.

Полученное значение приводим в соответствие с помощью известного в социологии метода нормальной оцифровки. Для перевода значения воспользуемся обобщенной измерительной шкалой (Таблица 2) [3].

Таблица 2. Перевод количественных значений в качественные

Индекс	Уровень адаптации
0–0,12	Уровень дезадаптации
0,13–0,44	Низкий уровень
0,45–0,67	Средний уровень
0,68–0,88	Высокий уровень
0,89–1,0	Полная адаптированность

Предлагаемая методика, построенная на основе предложенных критериев, также может быть использована для сравнительного анализа внутри групп для выявления интенсивности адаптации среди государственных служащих по возрасту и годам службы. Таким образом, для данного круга поставленных задач она может быть вполне приемлемой.

Оценка уровня подготовленности новичка необходима для разработки наиболее эффективной программы адаптации. Если сотрудник имеет не только специальную подготовку, но и опыт работы в аналогичных подразделениях, то период его вхождения будет минимальным. Вместе с тем это не исключает вероятности того, что могут возникнуть непривычные для него варианты решения уже известных ему задач, и новичок попадет в незнакомую для него ситуацию.

Программа адаптации работника должна представлять собой комплекс мероприятий, направленных на освоение государственным служащим социальных норм, правил поведения и ценностей социальной среды. Главной ее целью является достижение полного приспособления к условиям существующей социальной среды, а также освоение ценностей корпоративной культуры. Показателем такого состояния является такое поведение служащего, при котором наблюдается высокий уровень мотивации профессионального роста, реализации личностного потенциала и формирование профессиональной идентичности [4]. В случае отсутствия этих признаков необходима коррекция поведенческих установок, постепенно доводя до необходимого уровня взаимодействия личности с окружающими и со средой. Это может быть достигнуто за счет обучения и воспитания, предусмотренного коррекционной программой. В связи с этим предварительным этапом построения программы адаптации должна быть диагностика уровня адаптации государственного служащего. Она проводится с учетом факторного анализа и с использованием карты определения уровня адаптации. Как было отмечено выше, на процесс адаптации влияют внутренние факторы, которые можно подразделить на факторы среды организации, в которой собственно осуществляется адаптация, личностные факторы, обусловленные индивидуально-психологическими особенностями государственного служащего и факторы управления адаптацией, связанные с характеристиками субъекта управления. Схематично этот этап может выглядеть следующим образом (Рисунок 1).

Выявление уровней адаптированности имеет существенное значение для определения мероприятий, включенных в программу адаптации. В зависимости от того на каком этапе развития находится адаптант программа адаптации может варьироваться.

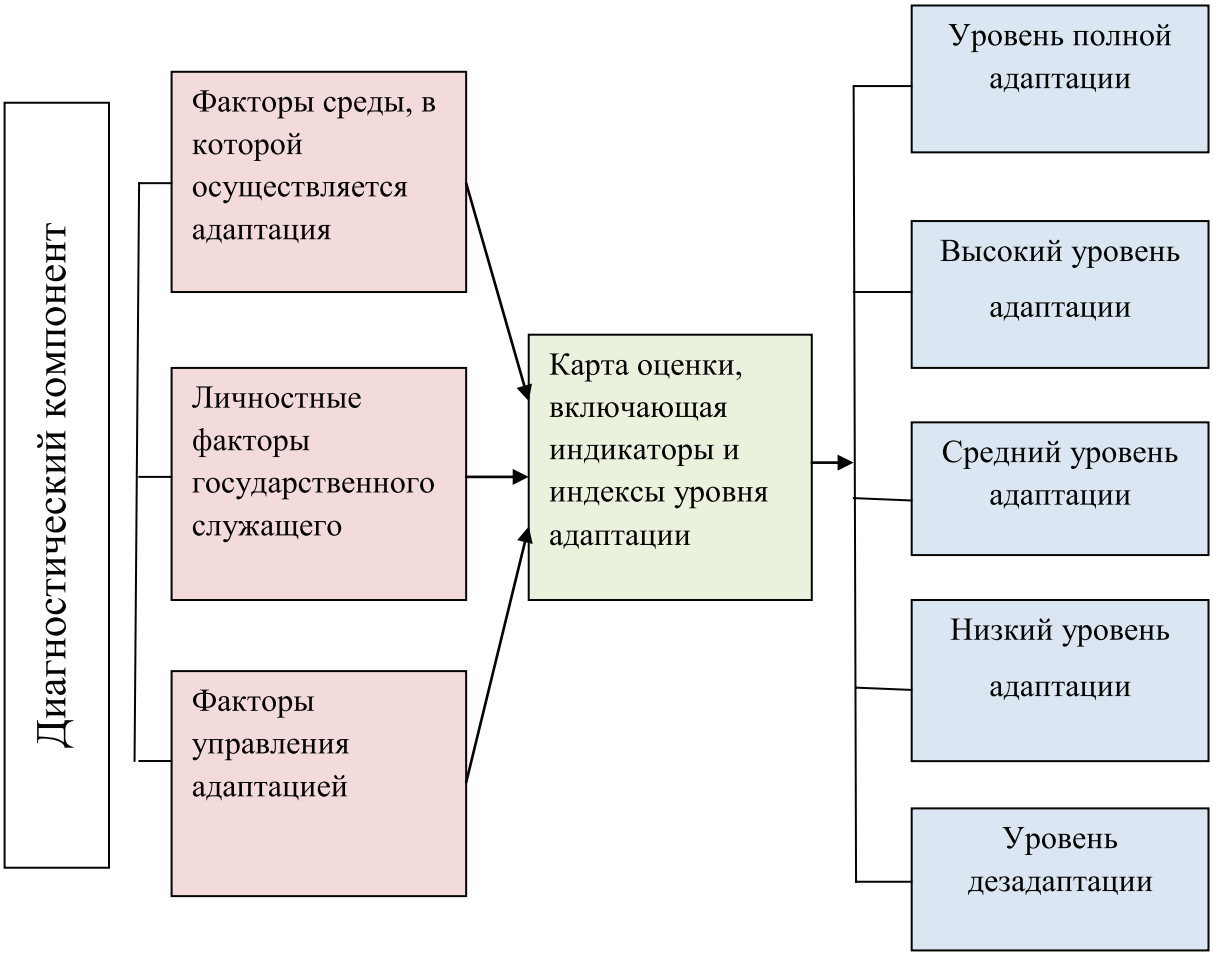


Рисунок 1. Выявление уровней адаптированности

Естественно предположить, что при высоком уровне и уровне полной адаптации социальная поддержка не требуется, но при среднем и низком – обязательными элементами должны стать адаптационные тренинги. Причем их может быть несколько: организационный, рефлексивный и коммуникативный. В качестве методов обучения целесообразно использовать бинарные лекции, деловые игры, кейсы, психогимнастику. Схема этого процесса представлена на рисунке 2.

Как можно видеть, полученные оценки уровня адаптации дают возможность выбора наиболее адекватных способов проведения коррекционных мероприятий. Непосредственно процесс адаптации должен обеспечиваться участием в нем руководителя кадровой службы. В связи с этим руководитель кадровой службы должен выполнять следующие функции: проведение организационно-подготовительной работы при введении в социальную среду молодого государственного служащего; проведение предварительной работы с коллективом с тем, чтобы новичка хорошо встретили; назначение наставника, оценка организационных условий и состояния рабочего места и др.

Как уже было отмечено, одним из центральных элементов программы должна быть серия специальных адаптационных тренингов. Один из них называется организационным и предполагает введение в организацию вновь принятых государственных служащих. Его целью является передача основополагающей информации об отделе, где будет работать новый специалист. Другой вид тренинга – рефлексивный. Он представляет собой серию мероприятий по организации обратной связи с новыми сотрудниками относительно их видения особенностей взаимодействия с социальной средой и характера возникающих проблем. Коммуникативный тренинг направлен на выработку коммуникативных умений в условиях социальной среды.

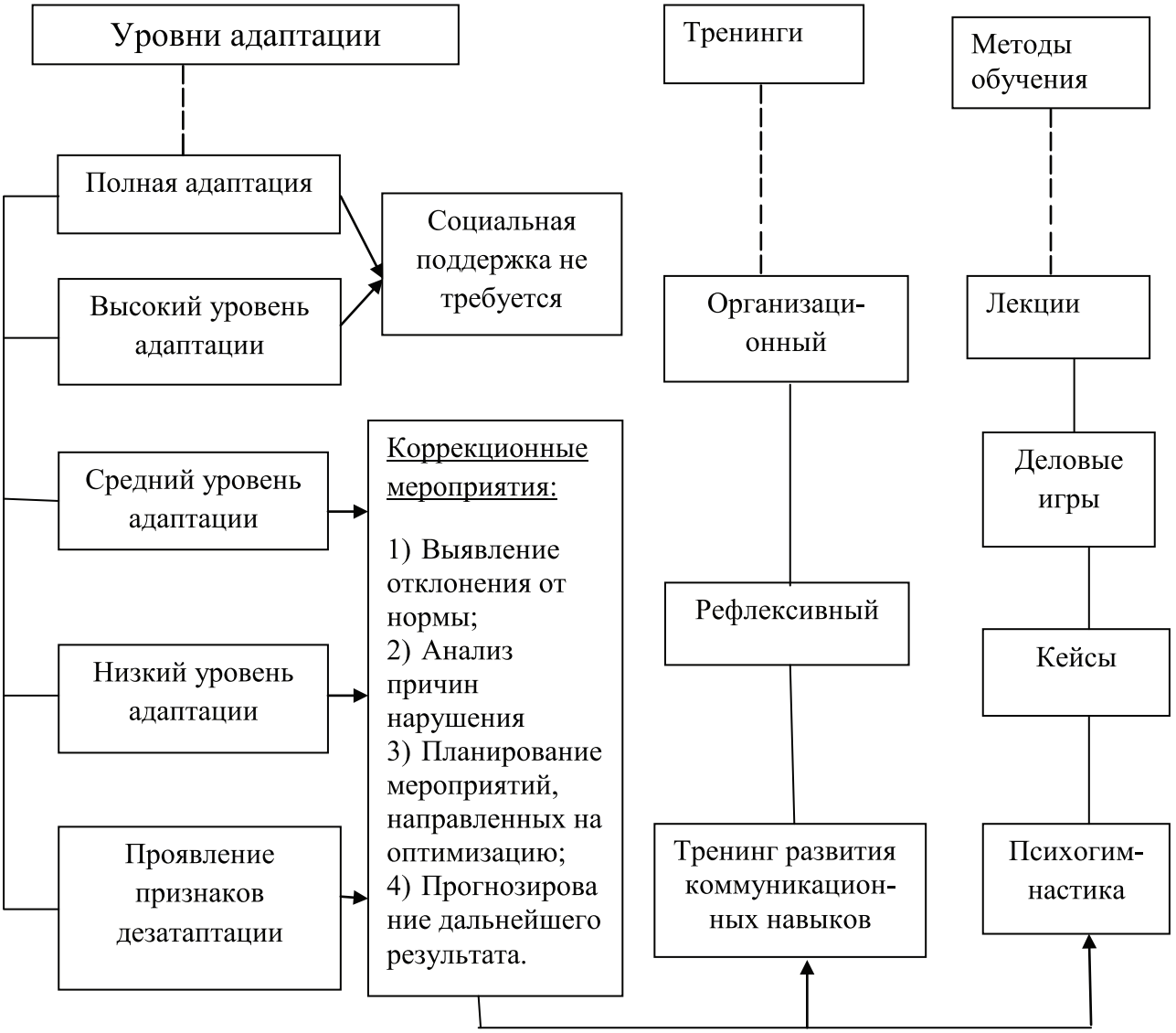


Рисунок 2. Выбор корректирующих мероприятий уровня адаптации[1]

Для создания адаптационного тренинга создается рабочая группа, в состав которой должны входить руководитель кадровой службы, руководитель структурного подразделения, работник, ответственный за адаптацию, психолог. При этом ответственность за проведение социальной адаптации должна возлагаться на кадровую службу и руководителей структурных подразделений. Вместе с тем в процессе адаптации необходимо организовать неформальное общение молодых государственных служащих с опытными сотрудниками, имеющими стаж работы более трех лет и контролировать выполнение плана адаптации.

Таким образом, адекватная оценка уровня социальной адаптации молодых специалистов позволит своевременно разработать и внедрить коррекционные мероприятия, направленные на повышение ее эффективности. В результате будут получены следующие позитивные изменения: у молодых государственных служащих снизится уровень тревожности и неуверенности, повысится уровень мотивационной готовности к государственной службе, будут созданы условия для дальнейшего социального развития и профессионального роста, повысится уровень самооценки и социального статуса, а в целом, благодаря успешной социальной адаптации будет предотвращен уход молодых государственных служащих и обеспечиваться их профессиональное становление в течение более короткого времени.

[1] Составлено автором.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Неронова О.Э. Специфика адаптации военнослужащих к службе в армии // Вестник Воронежского государственного технического университета. URL: tps://cyberleninka.ru/article/v/spetsifika-adaptatsii-voennosluzhaschih-k-sluzhbe-v-armii
2. Социологический словарь / А.Н, Елсуков, К.В. Шульга и др. – Минск: Университетское образование, 1991. – С .235.
3. Составлено по: Интерпретация и анализ данных в социологических исследованиях / Под редакцией Андреенков В.Г., Толстовой Ю.Н. – М.: Наука. 1987.
4. Алиева С.В. Формирование профессиональной идентичности государственного служащего в процессе социальной адаптации // Вестник экспертного совета. 2018. № 4 (15). С. 49–54.

УДК 331.08

Яндагаров С.-М.Н.[1]
Яндарова М.Н.[2]
Романов В.А.[3]

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. Мотивация является сложным понятием, которое не перестаёт быть актуальным и обсуждаемым как среди отечественных, так и среди зарубежных учёных. Это связано с тем, что мотивация оказывает воздействие на поведение человека, является побудительной основой его психической жизни. Стоит отметить, что мотивация в государственном управлении является необходимым и более сложным элементом управления, что предопределено спецификой деятельности государственных органов, которая выражается как в большой степени ответственности, так и в высоких материальных и человеческих рисках и пр. В статье рассмотрены социально-экономические и управленческие отношения, которые складываются в процессе совершенствования системы мотивации деятельности государственных гражданских служащих

Ключевые слова: мотивация, государственный служащий, гражданский служащий, государственное управление, система.

Yandagarov S.-M.N.
Yandarova M.
Romanov V.

THE SYSTEM OF LABOR MOTIVATION OF PUBLIC CIVIL EMPLOYEES AS A FACTOR OF EFFECTIVE PUBLIC ADMINISTRATION

Abstract. Motivation is a complex concept that does not cease to be relevant and discussed among both domestic and foreign scientists. This is due to the fact that motivation affects a person's behavior, is the motivating basis of his mental life. It is worth noting that motivation in public administration is a necessary and more complex element of management, which is predetermined by the specifics of the activities of state bodies, which is expressed both in a large degree of responsibility, and in high material and human risks, etc. The article considers the socio-economic and managerial relations that develop in the process of improving the system of motivation of public civil servants.

Keywords: motivation, civil servant, public administration, system.

[1] *Яндагаров Сайд-Махмуд Насруддиевич*, магистрант, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск
Yandagarov S.-M., Graduate Student, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk
[2] *Яндарова Малика Насруддиевна*, ассистент, Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М.Д. Миллионщикова, mila-milaya88@mail.ru
Yandarova Malika, Assistent, Grozny State Oil Technical University, mila-milaya88@mail.ru
[3] *Романов Вадим Александрович*, кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного, муниципального управления и права, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: rv-ilc@mail.ru
Vadim Romanov, PhD of Economic, associate Professor of the Department of state, municipal administration and law, North Caucasus Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: rv-ilc@mail.ru

Согласно теории управления мотивация является одной из пяти функций управления, наряду с планированием, организацией, координацией и контролем. Мотивация играет большое значение в процессе управления, так как позволяет побудить людей к совместной деятельности в целях решения поставленной задачи.

От того насколько эффективна система мотивации зависит успешность организации. В связи с этим, представляется крайне необходимым, чтобы управленец понимал каким образом можно воздействовать на работников в целях повышения эффективности деятельности организации.

«В качестве основных направлений повышения эффективности государственного управления следует выявить тенденции, связанные с развитием человеческих ресурсов. Под потенциалом управления людскими ресурсами понимается набор способностей и возможностей государственных служащих, которые реализуются для достижения текущих и долгосрочных задач в интересах муниципального образования, региона и государства. От уровня профессионализма управленческих кадров зависит достижение показателей развития экономики и социальной сферы, а также искоренение проблем, определенных населением. Поэтому целесообразно оценивать эффективность органов государственного управления посредством оценки и мониторинга деятельности своих сотрудников, которая должна носить комплексный характер, принимая во внимание все разнообразие задач, решаемых государственными органами в целом. Важными направлениями в разработке системы оценки и мониторинга деятельности гражданской службы, можно определить: поиск и подбор новых сотрудников, планирование персонала, формирование кадрового резерва, обучение и развитие персонала, стимулирование труда, построение карьерограмм персонала и т. д.» [1].

Поведение человека в рамках трудового процесса зависит от взаимодействия самых разнообразных побудительных сил, причём как от внешних (стимулов), так и от внутренних (мотивов). Для стимулирования работника необходимо создать такие трудовые условия, которые вызвали бы у него желание и стремление к продуктивной работе. В то же время, чтобы оказать стимулирующее воздействие, необходимо обладать знаниями о внутренних побуждениях (мотивах) человека, его желаниях, намерениях и индивидуальных особенностях.

Говоря об особенностях мотивации как функции управления, следует отметить, что грамотная мотивация призвана сформировать у человека здоровые и разумные потребности, высокие идеалы и поспособствовать поиску нетривиальных способов выполнения своей работы на высококлассном уровне. Одной из наиболее важных особенностей мотивации как функции управления является то, что не существует единого, универсального способа мотивирования работников, так как то, что оказывает эффективное действие на одного человека и мотивирует его, является абсолютно неэффективным для другого. Это объясняется тем, что все люди разные, с разными потребностями, интересами, предпочтениями и убеждениями. В связи с этим представляется, что к каждому работнику необходимо найти индивидуальный подход и, собственно, способ мотивирования его к трудовой деятельности.

Кроме того, руководители должны устанавливать высокий, но при этом реалистичный уровень результатов, которых ожидают от своих подчинённых. Большую роль в процессе мотивации играет убеждение сотрудников в том, что они смогут достичь успеха и реализовать намеченное, если приложат максимум усилий. В целом, как показывает практика, оценка работниками своих возможностей по большей части зависит от ожиданий руководства. Из этого следует вывод, что чем выше уровень ожиданий у руководителей, тем производительнее будет деятельность подчинённых.

Существенным препятствием на пути достижения поставленной цели является появление ощущений тщетности усилий, возникающих, когда не оправдываются те или иные ожидания. Возникновение подобных ощущений чаще всего приводит к снижению моти-

вации, а значит и снижению производительности сотрудника. Всё вышесказанное лишь подтверждает, что в целях повышения уровня мотивации сотрудников руководству следует ставить реальные цели и задачи перед своими подчинёнными, соответственно, формировать соразмерные ожидания.

Ещё одна ключевая особенность мотивации выражается в том, что достижение необходимого для получения вознаграждения уровня производительности труда работниками возможно лишь при условии, что предоставленные им полномочия достаточны для выполнения намеченных задач.

К тому же сотрудники обязательно должны обладать определёнными профессиональными навыками и быть компетентны в рамках занимаемой должности. Это предопределяет то, что управленцы, стремящиеся создать в организации эффективную систему мотивации, должны заботиться о профессиональном обучении, а также повышении квалификации своих подчинённых.

В рамках системы управления профессиональным развитием государственных служащих реализуется ряд организационно-экономических мероприятий, направленных на раскрытие потенциала работников государственной службы и удержание, наращивание и совершенствование их способностей и возможностей (улучшение качественных и количественных характеристик). То есть главная цель такого развития заключается в обеспечении условий не только эффективного использования механизмов управления кадрами, но и дальнейшего стимулирования самопознания, самосовершенствования и самореализации работников государственной службы, что позволит постоянно повышать их профессиональный, компетентный и мировоззренческий уровни [2].

В целом в настоящее время всё большее значение в современных концепциях мотивации отводится нематериальной мотивации сотрудников. Данный подход предполагает, что первые позиции занимают социальное и коллективное признание деятельности сотрудника, а также достижение его личных целей и успехи в самосовершенствовании и саморазвитии. Об этом свидетельствует и появление такого документа в области государственной гражданской службы как «Методика нематериальной мотивации государственных гражданских служащих Российской Федерации» [3], подготовленная в 2019 году Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в целях оказания методической помощи в реализации мероприятий по нематериальной мотивации государственных гражданских служащих Российской Федерации, способствующих повышению вовлеченности гражданских служащих в решение задач, стоящих перед государственным органом. В Методике содержится общее описание системы нематериальной мотивации гражданских служащих, предлагаемой к внедрению в государственном органе на основе положений законодательства о государственной гражданской службе Российской Федерации и включающей рекомендуемые мероприятия нефинансового характера, которые могут быть реализованы в рамках применения кадровых технологий. В ней, в частности, говорится, что «…система нематериальной мотивации, формируемая в государственном органе, является средством развития его профессиональной культуры». Влияние мероприятий по нематериальной мотивации, проводимых в государственном органе, на мотивы гражданских служащих, позволяет поддерживать у них ценности, приверженность которым призвана обеспечить эффективную реализацию задач и функций государственного органа.

На наш взгляд, появление методики нематериальной мотивации является первым шагом на пути к усовершенствованию системы мотивации государственных гражданских служащих.

Проанализировав вышеназванный документ, можно прийти к выводу, что всё большее внимание со стороны органов государственной власти уделяется именно нематериальной мотивации госслужащих. Так, положения документа затрагивают вопросы создания комфортных условий на службе, признания результатов профессиональной деятельности, а также проведения диагностики системы нематериальной мотивации в конкретном госу-

дарственном органе.

В рамках современного управления крайне важно установление контактов и эффективного взаимодействия. Причём, взаимодействие должно осуществляться как внутри организации между её сотрудниками, так и внешне – между организациями (или же органами государственной власти). В этом отношении функция мотивации также играет немаловажную роль.

«Планируя профессиональное развитие гражданских служащих, целесообразно выбрать наиболее оптимальные параметры и пути получения знаний и умений. Кроме того, необходимо не забыть о том, что для эффективного обучения и последующего применения полученных знаний и навыков на практике государственный служащий должен быть соответствующим образом мотивирован на этот процесс. Что влияет на желание сотрудников обучаться на работе? Однозначного ответа на этот простой вопрос не существует. Есть масса причин, влияющих на отношение человека к процессу обучения. При этом некоторые причины могут иметь положительную мотивацию, а ряд причин – отрицательную. Как не парадоксально, но имеет место факт того, что отрицательные мотивы могут положительным образом влиять на работу учреждения, в котором служит субъект этих мотивов» [4]. Основные факторы мотивации сотрудников отражены на рисунке 1.

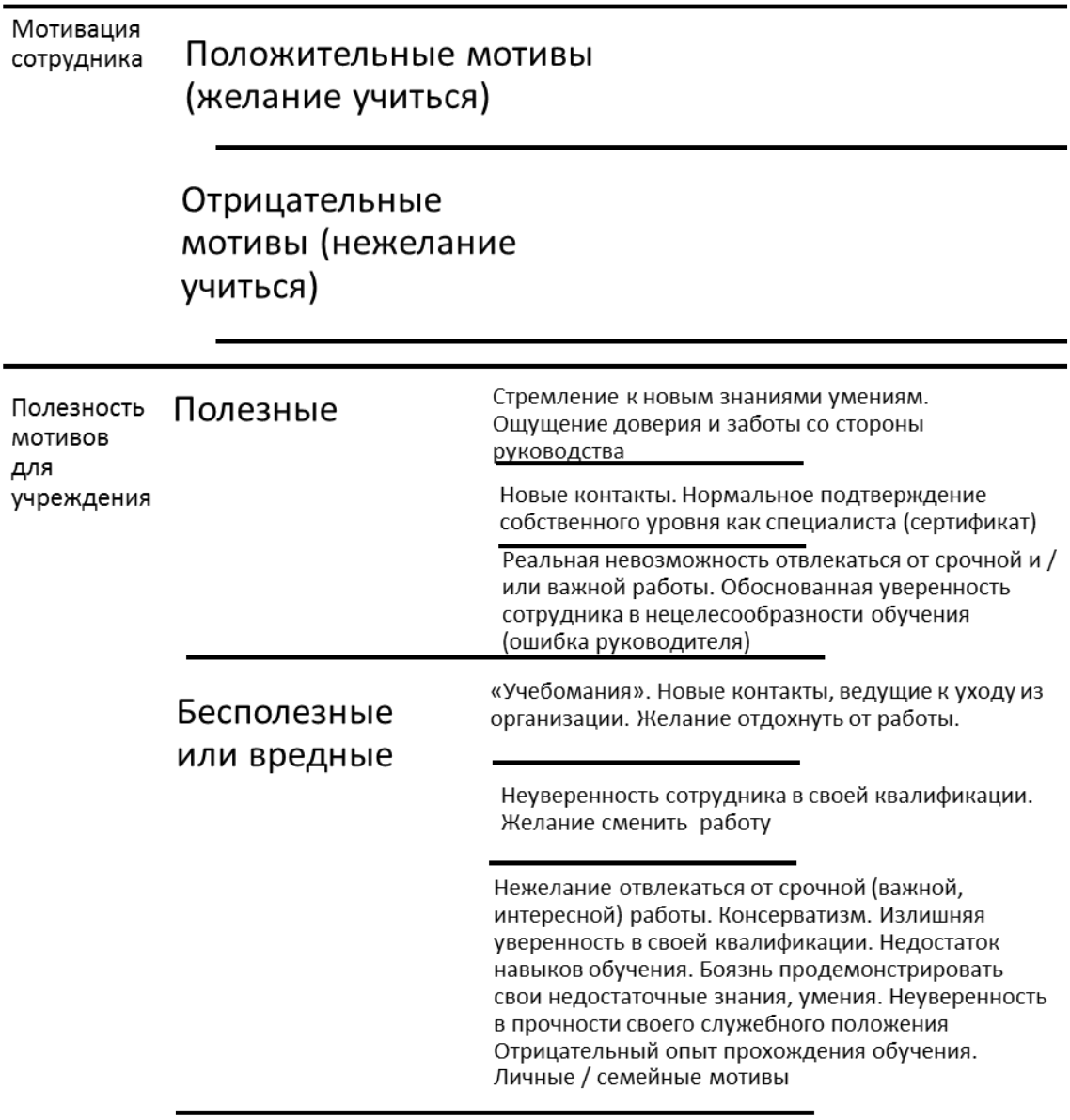


Рисунок 1. Влияние мотивов к обучению сотрудников на деятельность учреждения

Очевидно, что функция мотивации требует особого внимания со стороны руководства организации. Более того, существует целый ряд взаимосвязанных действий руководителя, без которых мотивирование сотрудников просто не представляется возможным. К таким действиям относятся:

- Установление контакта с каждым подчинённым;
- Поддержание непрерывного общения с подчинёнными;
- Разъяснение подчинённым целей и задач, стоящих перед организацией;
- Определение правил и норм трудовой деятельности организации;
- Способствование обучению и повышению квалификации сотрудников;
- Проведение своевременной и объективной оценки проведённой работы;
- Применение справедливой системы поощрений и наказаний к подчинённым;
- Оптимизация системы оплаты труда сотрудников организации с целью стимулирования;
- Создание благоприятной мотивационной среды в организации в целом.

Помимо всего прочего при формировании оптимальной системы мотивации не стоит забывать о понятии демотивации. «Демотивация представляет собой утрату мотивации и заинтересованности в работе, проявляющейся в различных изменениях в поведении сотрудника (например, систематические опоздания, проявления безучастности и необщительности, постоянное раздражение и др.)» [5]. Основные причины возникновения у сотрудников демотивации отражены на рисунке 2.

Также руководителям организации не стоит использовать неправильную мотивацию сотрудников, которая может проявляться в мотивации всего трудового коллектива, а не каждого его члена в отдельности; осуществлении похвалы только за исключительные результаты; игнорировании признаков демотивации.



Рисунок 2. Причины возникновения демотивации персонала

Таким образом, говоря об особенностях мотивации как функции управления, стоит подчеркнуть, что на сегодняшний день система мотивации сотрудников организации представляет собой сложную структуру, состоящую из материального и нематериального стимулирования персонала, а также его обучения. В процессе мотивирования персонала, руководителями организаций должен быть реализован целый комплекс различных действий, способствующих здравому побуждению сотрудников к труду и достижению целей организации.

Необходимость грамотной системы мотивации деятельности государственного гражданского служащего вытекает из того, что государственные гражданские служащие являются фундаментом всего государственного аппарата. Каждый отдельно взятый государственный гражданский служащий, который обладает определённым уровнем квалификации, следует установленным для гражданских служащих нормам и правилам и имеет конкретные пожелания в соответствии с некоторой системой ценностей, может исполнять свои обязанности, связанные с прохождением гражданской службы на высоком профессиональном уровне. Следовательно, одним из важнейших факторов, влияющих на эффективность деятельности государственного органа, является способность и стремление государственного гражданского служащего к высококлассному выполнению своих обязанностей по должности государственной гражданской службы. Итак, можно заключить, что проработанная и эффективно действующая система мотивации труда государственных гражданских служащих способствует повышению эффективности государственной гражданской службы и государственного управления в стране в целом.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Современные подходы к оценке эффективности работы государственных и муниципальных служащих – Возможности современного государственного и муниципального управления: теория и практика / Е.Н. Рудакова, А.А. Сафронова, В.Ю. Дианова [и др.]. – Москва: Научный консультант, 2018. – 294 с.
2. Мамбетов, М.А. Некоторые аспекты управления профессиональным развитием персонала государственной службы / М.А. Мамбетов, И.Р. Мадагов // Мир в эпоху глобализации экономики и правовой сферы: роль биотехнологий и цифровых технологий: Сборник научных статей по итогам VII международной научно-практической конференции, Москва, 15–16 июля 2021 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «КОНВЕРТ», 2021. – С. 28–29.
3. «Методика нематериальной мотивации государственных гражданских служащих Российской Федерации» URL: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/16
4. Романов В.А. Совершенствование процессов организации профессиональной подготовки кадров в государственном управлении (для территориальных органов по вопросам миграции МВД России) / В.А. Романов, А.А. Алсынбаев // Диада майских конференций–2021: Сборник содержит материалы IV Всероссийской научно-практической конференции «Власть, бизнес, образование: шаг в будущее» и II Международной научно-практической конференции «Искусственный интеллект: техногенность против социальности», Красноярск, 20–21 мая 2021 года. – Красноярск: Издательство Сибирского федерального университета, 2021. – С. 111–118.
5. Прокина Е.О. Основные причины демотивации персонала и её последствия / Е.О. Прокина // Молодой ученый. – 2015. – № 10(90). – С. 768–771.

РЕГИОНАЛЬНАЯ И ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОНОМИКА

УДК 331.5

***Акопян Е.А.*[1]**
***Гусельщикова Н.Б.*[2]**

РЫНОК ТРУДА В ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ: АНАЛИЗ И ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ

Аннотация. В статье рассматривается демографическая ситуация в Чеченской Республике и ее влияние на формирование трудовых ресурсов. Отражены сильные и слабые социально-экономические аспекты региона, позволяющие развивать рынок труда.

Ключевые слова: рынок труда, численность населения, гендерная асимметрия, трудоспособный возраст, мигранты.

Akopyan E.
Guselshchikova N.

THE LABOR MARKET IN THE CHECHEN REPUBLIC: ANALYSIS AND DEVELOPMENT TRENDS

Abstract. The article examines the demographic situation in the Chechen Republic and its impact on the formation of labor resources. The strong and weak socio-economic aspects of the region that allow developing the labor market are reflected.

Keywords: labor market, population, gender asymmetry, working age, migrants.

Рынок труда – механизм эффективной организации экономической деятельности. За счет его происходит распределение ограниченных трудовых ресурсов и результатов труда его участников.

В отличие от других рынков специфика рынка труда состоит в том, что объектом контактов выступает способность человека к труду, что и обеспечивает необходимость участия государства в регулировании рынка труда.

Благодаря государственной поддержке сохраняются рабочие места, предполагаемые к высвобождению, готовятся профессионалы для организаций, осуществляющих модернизацию. Внедряются новые технологии, создаются новые и дополнительные места в бизнесе.

Проблемы регулирования рынка труда неоднозначны. Есть трудности, которые характерны для всей Российской Федерации, так и специфические для того или иного региона.

Основными механизмами государственного регулирования рынка труда в России является использование общеэкономических законов, методов и инструментов, которые могут оказать влияние на уровень занятости и обеспечение реализации принимаемых решений, направленных на стабилизацию рынка труда.

В экономической теории рынок труда рассматривается как механизм эффективной организации экономической деятельности. За счет его происходит распределение ограниченных трудовых ресурсов и результатов труда его

[1] *Акопян Елена Александровна*, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и финансового права, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: artako@yandex.ru
Akopyan Elena, Ph.D. in Economics, Associate Professor Department of Economics and financial law, North Caucasus Institute, branch of RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: artako@yandex.ru
[2] *Гусельщикова Надежда Бениаминовна*, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и финансового права, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: n_guselchikova@mail.ru
Guselchikova Nadejda, Ph.D. in Economics, Associate Professor Department of Economics and financial law, North Caucasus Institute, branch of RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: n_guselchikova@mail.ru

участников. На практике, как правило, такая картина не существует, так как соблюдение всех «идеальных» условий невозможно. Перед государством встает задача обеспечения экономической эффективности и социальной справедливости.

В Российской Федерации ярко проявляется низкая эффективность экономики, когда положение одного участника рынка невозможно улучшить без ухудшения состояния другого. Этот факт подтверждается данными официальной статистики: в 2020 году децильный коэффициент дифференциации доходов населения составил 14,1 раз. Последствием такой ситуации выступают дефицит или избыток рабочей силы, перенасыщение рынка невостребованными специалистами, что приводит к социальной напряженности и сокращению темпов экономического роста.

Невозможность самостоятельной выработки эффективных решений на рынке труда провоцирует нарушение условий экономического равновесия и приводит к появлению так называемых «рыночных провалов». Факторами их появления выступают: неоптимальная рыночная структура, наличие внешних эффектов, необходимость предоставления общественных благ. В этой ситуации необходимо вмешательство государства, в арсенале которого есть целый ряд механизмов регулирования рынка труда, в том числе регионального.

Общими факторами, способствующими возникновению провалов, обычно выступают несовершенство рыночной структуры, задача предоставления общественных благ, нереализуемая субъектами рынка, присутствие внешнего воздействия, некачественное предоставление информационных услуг.

Состояние рынка труда характеризуется путем изучения трудовых ресурсов территории. В данной статье в качестве объекта исследования нами был рассмотрен рынок труда Чеченской Республики.

По данным территориального органа статистики Чеченской Республики численность населения по состоянию на 1 января 2021 года составляет 1478,7 тыс. чел. Из 85 субъектов Российской Федерации Чеченская Республика находится на 31 месте, среди субъектов СКФО она находится на 3 месте. На данной территории отмечается процесс прироста численности населения – начиная с 2001 года и по сегодняшний день. После существенного спада 1 января 2001 года численность населения Чеченской Республики возросла и составляла 996,4 тыс. чел., что свидетельствует о приросте численности населения за период с 2001 по 2021 год на 482,3 тыс. чел. или на 48% в относительном исчислении (Рисунок 1).

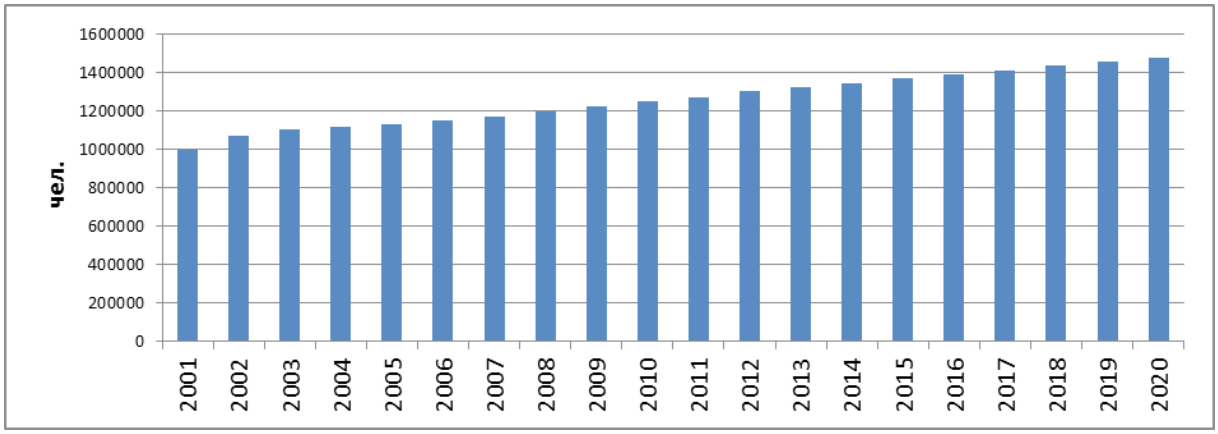


Рисунок 1. Динамика численности населения Чеченской Республики за период 2001–2020 гг., чел. [1]

Прирост населения определяется несколькими факторами, одним из которых выступает рост рождаемости.

Еще одной тенденцией, характерной для Чеченской Республики, является относительное постоянство доли городского населения, которая находится в пределах 35%. Данный процесс накладывает отпечаток на воспроиз-

водственные процессы: под его влиянием находятся такие показатели как репродуктивное поведение, режим воспроизводства населения.

Изменение соотношения доли городского и сельского населения оказывает непосредственное влияние на различные сферы жизни населения: демографическую и, как следствие социально-экономическую. Чеченская Республика относится к регионам со средним уровнем урбанизации, так по данным статистики на 1 января 2020 года удельный вес городского населения был равен 36,41% от общей численности населения республики.

За последние девятнадцать лет половозрастная структура населения Чеченской Республики сильно видоизменилась (Рисунок 2).



Рисунок 2. Динамика доли городского и сельского населения Чеченской Республики за период 2001–2020 годы, % [1]

В 2020 году наиболее многочисленной стала группа людей в возрасте от 15 до 19 лет. Основание пирамиды по сравнению с центральной частью расширено. С увеличением возраста соотношение численности мужчин и женщин изменяется. Превышение численности мужского населения над женским демонстрирует наличие гендерной асимметрии, что отчетливо видно при сопоставлении данных графиков за 2001 и 2020 годы. Данный процесс накладывает отпечаток на воспроизводственные процессы: он определяет репродуктивное поведение, воспроизводство населения.

Начиная с 2001 года, наблюдается тенденция сокращения числа женщин приходящихся на каждую 1000 мужчин. Так за период с 2001 по 2020 годы значение показателя сократилось с 1362 до 828 человек.

В целом удельный вес мужчин в общей численности населения Чеченской Республики на 1 января 2020 года составил 54,7% и 45,3% женщин, аналогичные показатели на 1 января 2001 года – 42,3% мужчин и 57,7% женщин (Рисунок 3). Перевес доли женского населения в 2001 году поменялся на перевес доли мужского населения в 2020 году.

Данные таблицы демонстрируют, что численность мужчин в трудоспособном возрасте и моложе превышает численность женщин.

Негативные последствия гендерной асимметрии приводят к деформации процессов естественного движения населения, его воспроизводства, к гендерному неравенству на рынке труда. Так в последние годы наблюдается сокращение численности женского населения в трудоспособном возрасте в диапазоне 30–39 лет (Рисунок 4, Рисунок 5).

Число женщин, приходящихся на каждую 1000 мужчин на 1 января 2020 г. по сравнению с 2001 г., сократилось с 1362 до 828 человек. На 1 января 2020 г. удельный вес мужчин в общей численности населения Чеченской Республики составил 54,7%, женщин 45,3%, в то время как на 1 января 2001 г. эти показатели были 42,3 %, а женщин 57,7% соответственно (Рисунок 6).

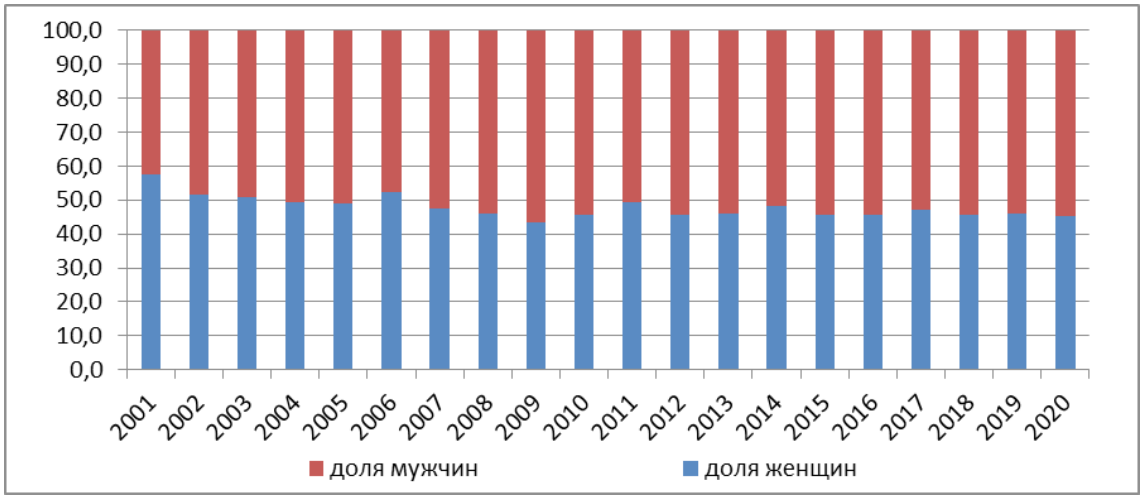


Рисунок 3. Динамика доли женщин и мужчин в Чеченской Республике за период 2001–2020 гг., %

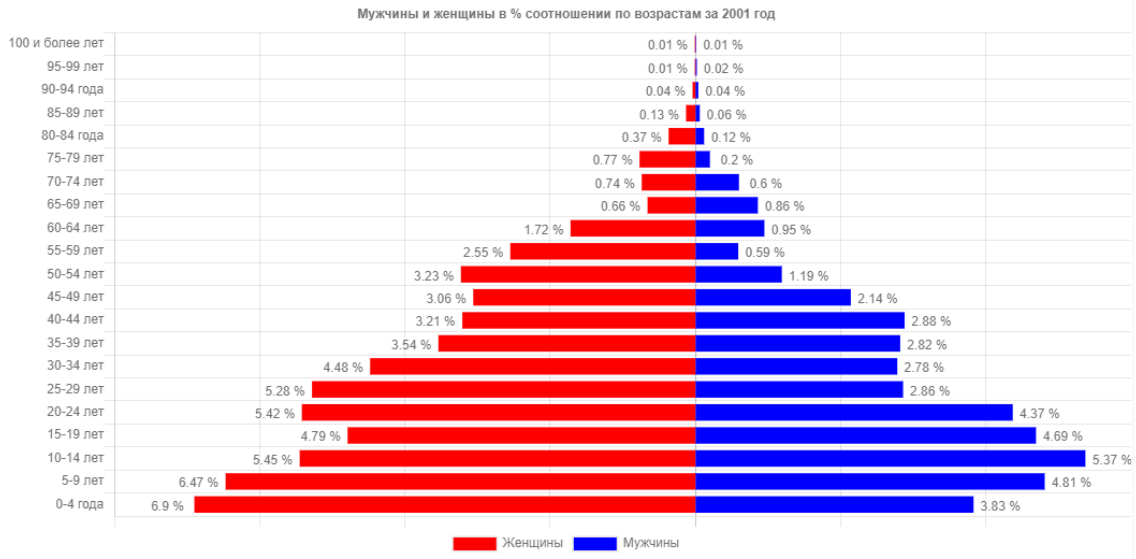


Рисунок 4. Половозрастная пирамида населения Чеченской Республики за 2001 г., % [1]

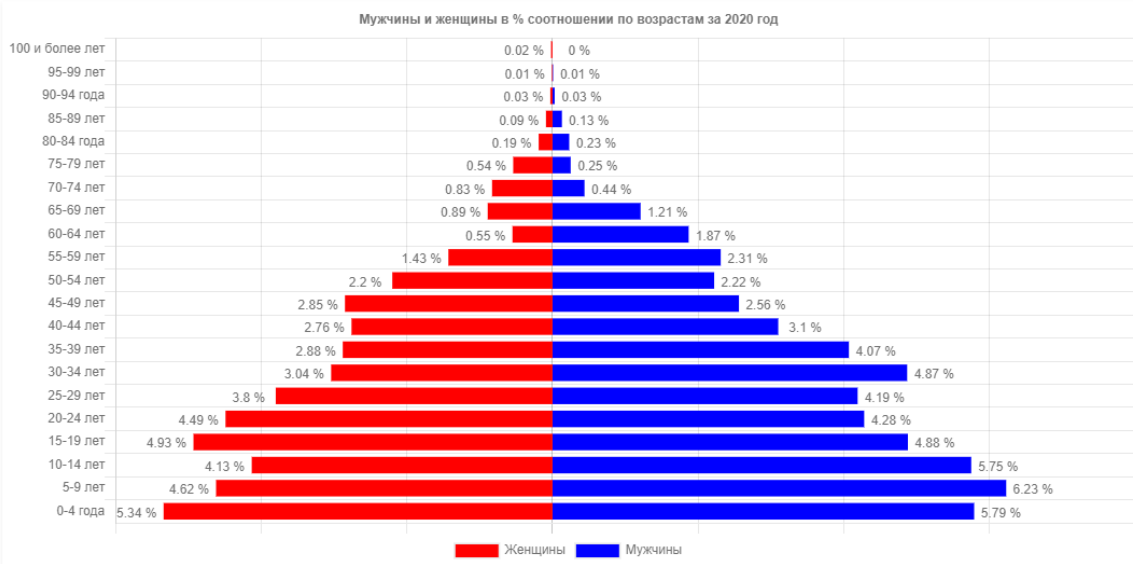


Рисунок 5. Половозрастная пирамида населения Чеченской Республики за 2020 г., % [1]

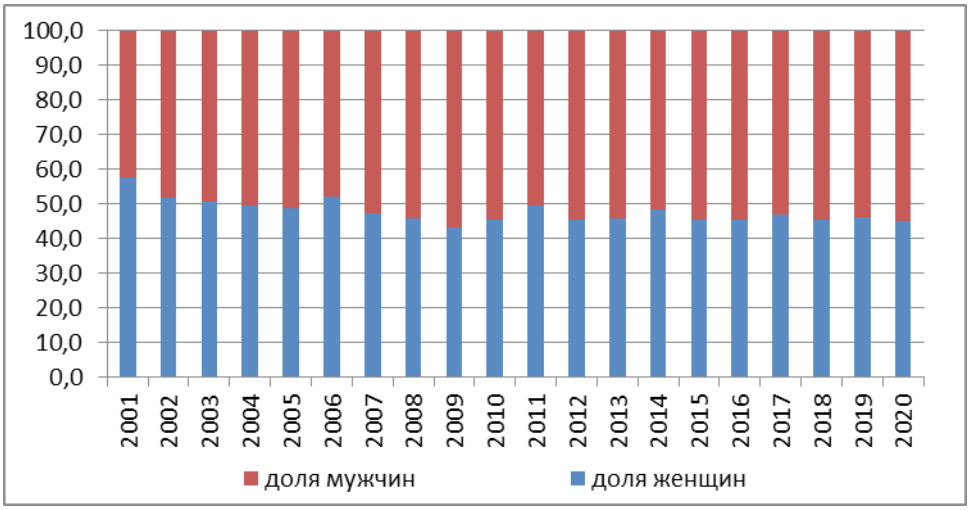


Рисунок 6. Динамика доли женщин и мужчин в Чеченской Республике за период 2001–2020 гг., % [1]

В данном регионе имеет место существенная диспропорция полов. Согласно демографическим исследованиям важно поддерживать равенство процентного соотношения полов не только в стране, но и в каждом отдельном регионе: это во многом оказывает влияние на демографическую ситуацию и как следствие на экономику региона. Данные таблицы демонстрируют, что численность мужчин в трудоспособном возрасте и моложе превышает численность женщин.

Процесс воспроизводства населения также определяется его возрастным составом. Для изучения динамики возрастной структуры населения перейдем к относительным величинам. На рисунке 7 представлены графики, по которым можно судить об относительной устойчивости доли трудоспособного населения на протяжении всего рассматриваемого периода. Доля лиц старше трудоспособного возраста возрастает с 7,5% до 11,2%. Однако при этом она остается на допустимом уровне – менее 15%. Доля лиц моложе трудоспособного возраста также относительно постоянна и лежит в пределах от 34,2% до 33,4%.

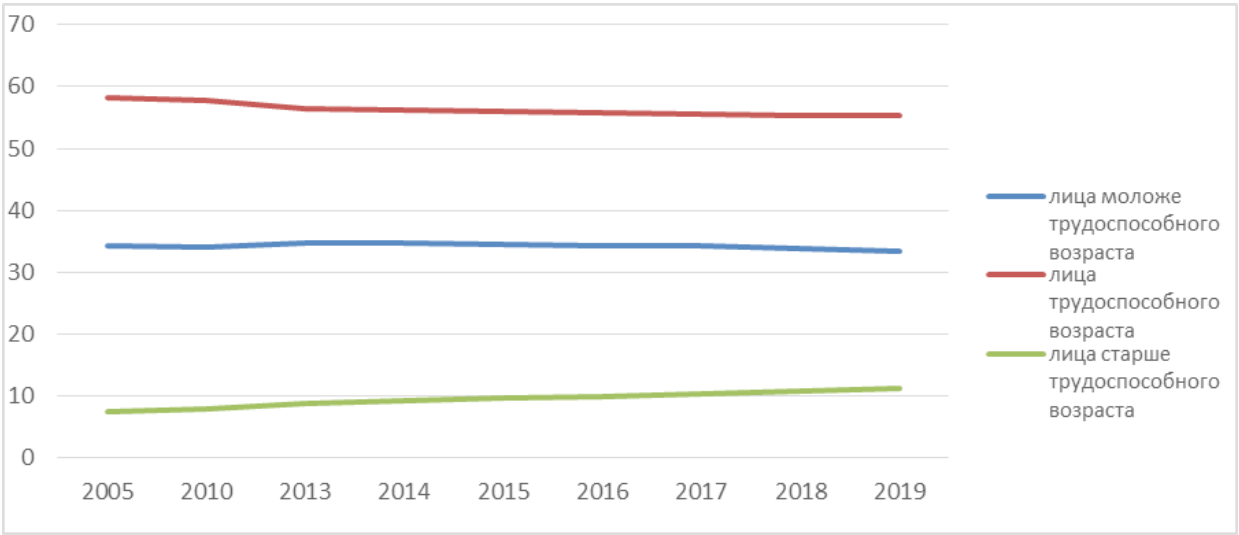


Рисунок 7. Динамика доли возрастных групп в общей численности населения Чеченской Республики за период 2005–2019 годы, % [1]

Важным показателем, характеризующим трудовую структуру населения, выступает коэффициент демографической нагрузки, отражающий нагрузку на трудоспособное население территории (Таблица 1).

Таблица 1. Коэффициент демографической нагрузки населения Чеченской Республики [1]

Год	Численность населения нетрудоспособного возраста, приходящаяся на 1000 человек трудоспособного возраста		
	всего	моложе трудоспособного возраста	старше трудоспособного возраста
2005	715	587	128
2010	730	591	139
2013	775	618	157
2014	782	618	164
2015	790	617	173
2016	793	614	179
2017	804	617	187
2018	806	612	194
2019	805	603	202
Абсолютный прирост (2019 год к 2005 году)	+90	+16	+74

Приведенные значения показателя демографической нагрузки демонстрируют ее увеличение до 2018 года. В абсолютном выражении это прирост составил 90 человек, из которых 16 человек – лица моложе трудоспособного возраста и 74 человека – лица старше трудоспособного возраста. В 2019 году впервые за рассматриваемый период происходит ее снижение за счет перехода в состав трудоспособного возраста большего числа лиц, чем выходящих из него. В целом ситуация с демографической нагрузкой негативная, так как ее рост пагубно влияет на экономическую ситуацию в регионе.

В Чеченской Республике показатель естественного прироста существенно выше среднего значения по Российской Федерации (Рисунок 8). Несмотря на его сокращение за период с 2015 до 2019 года, значение показателя в 2019 году составляет 20,3‰, что на 10,2‰ больше значения по РФ.

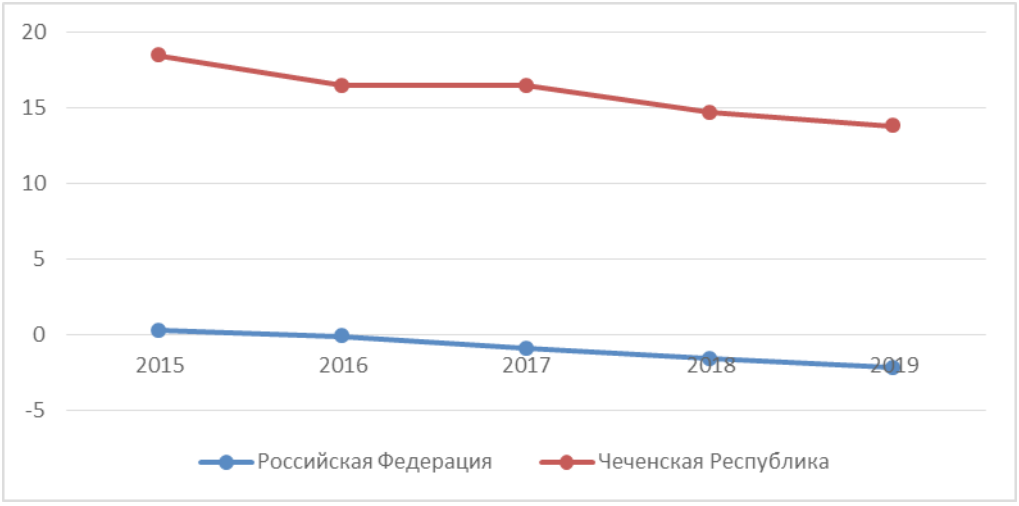


Рисунок 8. Динамика естественного прироста численности населения России и Чеченской Республики за период 2015–2019 годы, %

Для анализа показателей, характеризующих естественный прирост населения, стоит привести аналогичные показатели по Российской Федерации. На рисунке 9 мы видим пересечение графиков коэффициентов рождаемости и смертности – так называемый «русский крест». После повышения рождаемости вследствие оказания поддержки молодым семьям и семьям, в которых появлялся второй и третий ребенок, вновь происходит сокращение показателя рождаемости.

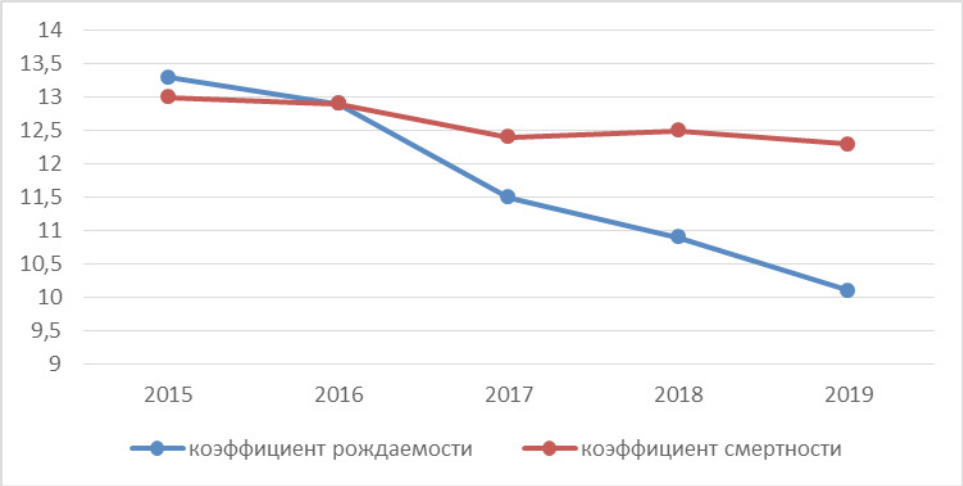


Рисунок 9. Динамика коэффициентов рождаемости и смертности в РФ за период 2015–2019 годы, % [1]

По показателю рождаемости Чеченская Республика находится на первом месте среди субъектов РФ. Также Чеченская Республика демонстрирует один из самых низких показателей смертности населения, занимая второе место после Республики Ингушетия.

Снижение коэффициента смертности указывает на увеличение ожидаемой продолжительности жизни населения территории Чеченской Республики (Рисунок 10). У мужчин она возросла с 67,5 лет в 2005 году до 73,6 лет в 2019 году, у женщин соответственно с 76,5 до 78 лет.

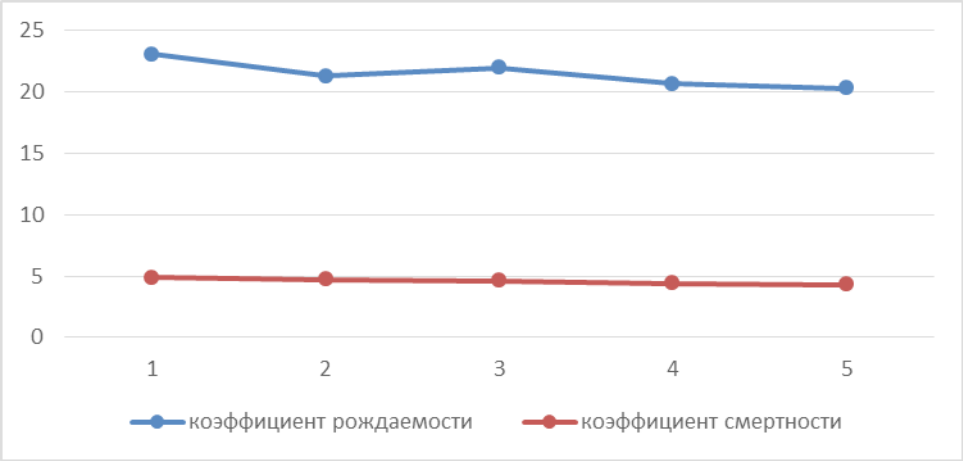


Рисунок 10. Динамика коэффициентов рождаемости и смертности в Чеченской Республике за период 2015–2019 годы, % [1]

Несмотря на относительно «хорошие» показатели в соотнесении со средними по РФ в Чеченской Республике наблюдается отрицательная динамика естественного прироста.

Дополнительным фактором, восполняющим естественную убыль населения, может выступать миграция, тем более, что процессы, происходящие в экономике, привели к изменению структуры рынка труда. Миграционные процессы приобрели впечатляющие масштабы. Мигрантами являются, как правило, лица молодого трудоспособного возраста.

Согласно данным рисунка 11 мы видим отрицательный миграционный прирост, значения которого зафиксированы на протяжении всего периода. В 2019 году механический прирост был отрицательным и составил 18966 чел. Особое внимание обращает структура мигрантов: наибольшее число из которых приходится на сельское население (Таблица 2). Так в 2019

году их доля в миграционном потоке составила 57,9%, что свидетельствует о неблагоприятной обстановке на рыке труда в сельской местности вследствие отсутствия рабочих мест, низкого уровня оплаты труда, несформированной культуры фермерского хозяйствования.

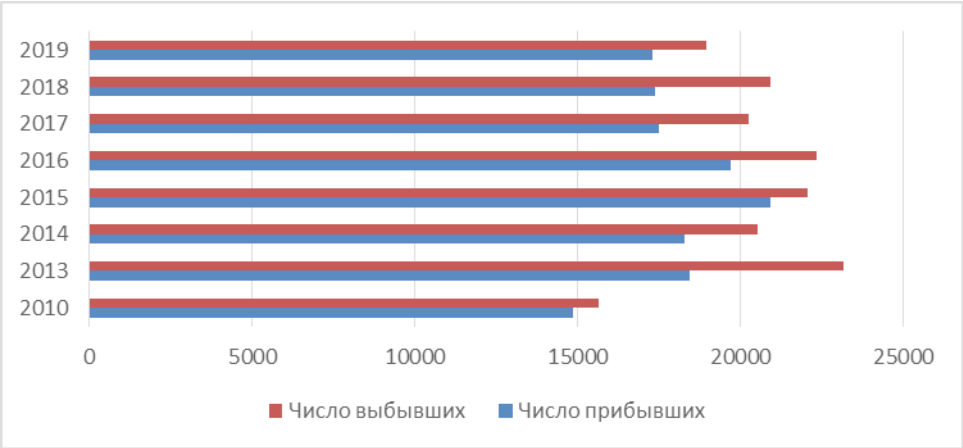


Рисунок 11. Динамика миграционного перемещения населения Чеченской Республики за период 2010–2019 годы, чел.

Таблица 2. Динамика миграционного прироста/убыли городского и сельского населения в Чеченской Республике за период 2005–2019 гг., чел. [1]

Группа населения	Год							
	2005	2010	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Городское население	-635	-2822	-1226	-529	-1091	-455	-1952	-696
Сельское население	-122	-1889	-1029	-629	-1543	-2294	-1606	-958

Проведенные исследования аналитическим центром института цифровых трансформаций и исследований экономических трендов позволили получить оценку и выполнить прогноз демографической ситуации и дать оценку трудовым ресурсам Чеченской Республики до 2024 года. Экспертами выявлена тенденция увеличения численности населения региона – прогнозируемые темпы роста в пределах 21 тыс. чел. в год. Такой прирост связан с положительным естественным приростом, значение которого будет в пределах от 22,4 до 23,6 тыс. чел. в год.

Ввиду более активно развивающейся экономики региона по сравнению с другими регионами СКФО регион привлекателен для жителей других стран, несмотря на сохраняющийся низкий уровень доходов населения в регионе (63 место в РФ). Наибольшее количество внешних мигрантов прибывают в регион из Азербайджана и Казахстана.

Сдерживающим фактором роста численности населения региона является отрицательный межрегиональный миграционный прирост. Он будет составлять 2,8 тыс. чел. в год.

Причины выбытия жителей Чеченской Республики – переезд в регионы с более высоким уровнем доходов населения.

Из общего числа жителей, уезжающих из Чеченской Республики, 55% остаются в СКФО, 15% выбывают в ЦФО, 12% – в ЮФО, далее следуют УФО и ПФО – 5,7% и 5,1% соответственно.

Основные регионы выбытия – это регионы с высоким доходом: Москва и Московская область, ХМАО, а также индустриально развитые регионы СКФО и ЮФО – Волгоградская и Ростовская области, Ставропольский край.

За последние годы социально-экономическое состояние республики улучшилось, одним из показателей которого является уровень безработицы (Таблица 3).

Таблица 3. Уровень безработицы в Чеченской Республике за период 2010–2019 гг, % [1]

Год	Уровень участия населения в составе рабочей силы	Уровень занятости	Уровень безработицы	Уровень зарегистрированной безработицы
2010	67,5	38,3	43,3	42,2
2013	76,9	56,2	26,9	19,9
2014	73,9	58,0	21,5	15,7
2015	70,9	58,8	17,1	12,1
2016	69,9	58,8	15,8	9,2
2017	68,4	58,8	14,0	9,0
2018	66,0	56,9	13,7	7,9
2019	65,2	56,4	13,5	8,0

По материалам выборочного обследования в 2019 году уровень безработицы в Чеченской Республике составил 13,5%, что соответствует второй позиции среди регионов СКФО (на первом месте находится Республика Ингушетия). Приведенные данные свидетельствуют об относительной стабилизации на рынке труда, но ситуация, связанная с пандемией, оказала негативное влияние на показатели социально-экономического развития региона, а особенно это отразилось на рынке труда.

Развитию рынка труда в Чеченской Республике препятствует комплекс взаимосвязанных проблем, которые отражены ниже.

1) Недостаток факторов экономического развития, обусловленный, в частности, низкой долей секторов, являющихся драйверами роста экономики республики. Также нужно отметить, что доля госсектора (16,5%) в структуре экономики более чем в 1,5 раза превышает среднюю по СКФО.

2) Низкая доступность качественных рабочих мест.

3) Высокая доля теневой экономики и неформального сектора, которая косвенно подтверждается преимущественно наличным денежным оборотом между субъектами хозяйственных операций, нулевыми балансами при фактическом наличии активов и хозяйственной деятельности.

Сильными сторонами региона, позволяющими развивать рынок труда, выступают:

− природно-климатические ресурсы для развития АПК;

− природно-климатические ресурсы для развития лечебно-оздоровительного и горнолыжного туризма;

− минеральное сырье для производства стройматериалов;

− геотермальные и гидроресурсы для развития энергетики.

Угрозы развития регионального рынка труда Чеченской Республики заключаются в следующем:

− сокращение финансовых возможностей федерального бюджета;

− рост безработицы как вследствие демографического роста, так и вследствие возможных природно-климатических, техногенных обстоятельств;

− миграция экономически активного населения;

− нестабильная обстановка.

Ситуация на рынке труда Чеченской Республики требует внимания со стороны Правительства. Региональные власти через доступные механизмы способны обеспечить необходимыми рабочими местами граждан республики, создать благоприятные условия для развития малого и среднего предпринимательства, развивать сектор туризма, повышать социально-экономическое положение региона.

В последние годы ведущие ученые и практики все больше говорят о возрастании ценности человеческого капитала, о высоком риске его недооценивания и негативных последствиях игнорирования его развития для функционирования экономики. Регулирование рынка труда со стороны государства не всегда приводит к однозначному результату: несовпадающие интересы различных категорий экономически активного населения, отсутствие актуальной и достоверной статистической информации о ситуации на рынке

труда, несовершенство законодательной базы, существование политического лоббирования, политической ренты, отсутствие прямой взаимосвязи между достигнутыми показателями и оценкой труда чиновника. Согласно тенденциям мы видим, что одной из важных проблем станет проблема обеспечения рынка труда трудовыми ресурсами с совершенно новыми компетенциями, способными быть конкурентными в жестких условиях, определяемых современными трендами социально-экономического развития региона.

На наш взгляд, перед руководством региона стоит непростая задача по прогнозированию и подготовке востребованных, конкурентоспособных кадров.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Чеченской Республике – URL: https://chechenstat.gks.ru/.
2. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2036 года [Электронный ресурс]. – URL: https://cheladmin.ru/sites/default/files/n/page/25381/upload/dolgosrochnyyprognoz rf.pdf

УДК 339.138

Боженко Е.С.[1]
Варданян А.А.[2]

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ МАРКЕТИНГОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ТОО «ИНДУСТРОЙ-2»)

Аннотация. В статье рассмотрена сущность маркетинга, его цели, задачи и функции. Рассмотрены основные виды маркетинга. На примере предприятия ТОО «Индустрой-2» рассмотрено его состояние, цели и задачи и исходя из проведенного анализа предложено использование конкретных маркетинговых инструментов, которые позволят достичь поставленную цель.

Ключевые слова: маркетинговая стратегия, маркетинг, конкурентоспособность, конкуренция, клиент, конкуренция, бизнес.

Bozhenko. E.
Vardanyan A.

FEATURES OF THE USE OF MARKETING TOOLS TO INCREASE THE COMPETITIVENESS OF THE ORGANIZATION (ON THE EXAMPLE OF "INDUSTROY-2"LLP)

Abstract. The article considers the essence of marketing, its goals, objectives, and functions. The essence of the marketing strategy and its role for the growth of competitiveness are considered. Using the example of the enterprise "Industroy-2" LLP, the problems of the current marketing strategy are analyzed and measures are proposed that will allow it to be improved and, as a result, increase the level of competitiveness of the enterprise.

Keywords: marketing strategy, marketing, competitiveness, competition, market position, customer.

На современном этапе развития экономических отношений все большую роль в деятельности любого предприятия играет маркетинг. Современные жесткие условия ведения коммерческой деятельности диктуют повышенные требования к основам бизнес-планирования на любом предприятии. Гибкость ведения бизнеса априори является успешным свойством любого предприятия. Среди важнейших задач коммерческого предприятия в связи с этим ставятся вопросы грамотного использование маркетинговых технологий.

В условиях постоянно возрастающей конкуренции, повышения требований к товарам и услугам, постоянных изменений среды функционирования предприятия вынуждены применять все более совершенные методы маркетинга для того, чтобы сохранять и повышать свои позиции на целевых рынках.

На современном этапе не принято единой трактовки маркетинга в связи с тем, что явление само по себе является многоаспектным, затрагивает все сферы деятельности предприятия. Таким образом, целесообразно рас-

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

смотреть наиболее популярные определения, отражающие сущность маркетинга. Таким образом, эффективной стратегией систематизации способов определения сущности понятия является анализ мнений ученых-теоретиков и практиков.

Маркетинг – наука руководить предприятием так, чтобы достичь высоких результатов, удовлетворить человеческие потребности с наименьшими затратами производства [1].

Маркетинг – это предвидение, управление и удовлетворение спроса на товары, услуги, организации, людей, территории и идеи посредством обмена [2].

Таким образом, можно утверждать, что маркетинг представляет собой одновременно и науку, и функцию управления фирмой, и философию фирмы, и вид деятельности.

Социальное значение маркетинга состоит в том, чтобы выявить, сформулировать, измерить, оптимизировать и лучшим способом удовлетворить потребности конкретных людей, предприятий, групп населения, общества в целом в товарах и услугах. С помощью маркетинга производство постоянно ориентировано на слежение за меняющимися потребностями и на их удовлетворение. Маркетинг – это связующее звено между носителями потребностей и теми, кто может и хочет их удовлетворить.

Производственно-экономическое значение маркетинга заключается в том, чтобы повысить и поддержать эффективность производства за счет:

– уверенности производителя в реализуемости своей продукции;

– гибкости и мобильности производства;

– выпуска конкурентоспособных изделий;

– своевременности подготовки и освоения выпуска новых товаров;

– быстрого продвижения продукции на рынки;

– минимизации лишних затрат и убытков от выпуска трудно реализуемых товаров, от задержек при сбыте [3].

В итоге благодаря маркетингу повышается качество жизни людей и совершенствуется производство и как следствие растет конкурентоспособность предприятия.

Как инструмент повышения конкурентоспособности маркетинг выполняет ряд функций, к которым относятся:

1. Аналитическая функция.
2. Производственная функция.
3. Сбытовая функция с подфункциями.
4. Функция управления и контроля [4].

В зависимости от целей компании, ее миссии и задач используются различные типы маркетинга, направленные на их достижение и реализацию.

Таблица 1. Классификация основных видов маркетинга [5]

Тип маркетинга	Описание
Недифференцированный маркетинг	Данный тип маркетинга не разделяет покупателей на разные группы. В соответствии с данным типом производится товар нескольких наименований для всех групп потребителей.
Дифференцированный маркетинг	В данном случае маркетинговая деятельность направлена на различные целевые группы потребителей. В данном случае товар одной группы и фактические методы его продвижения и продажи имеют несколько модификаций.
Концентрированный маркетинг	Маркетинг для производства и сбыта дифференцированного товара или нескольких таких товаров для единой группы потребителей. В данном случае в результате производство получает несколько разновидностей пищевой продукции.
Интегрированный маркетинг	Маркетинг характеризуется особым упором на координацию всех инструментов маркетинга фирмы – товарной, ценовой, сбытовой и коммуникационной политик. Предполагает охват маркетингом всех служб фирмы, всего персонала с помощью целевой организации внутренних отношений и коммуникаций.
Демаркетинг	Направлен на снижение спроса на новые товары. Это происходит тогда, когда у производителя недостаточно мощностей, материалов или сырья для производства новой группы товаров.

Предприятия различной направленности могут в полном объеме использовать разные типы маркетинга и стратегии. Маркетинговая стратегия представляет собой фактически план развития предприятия с помощью инструментов маркетинга. Маркетинговая стратегия решает важнейшую задачу, а именно задачу повышения прибыли и масштабирова-

ния бизнеса посредством расширения целевой аудитории.

Выделяют несколько видов маркетинговых стратегий, а именно: глобальные стратегии (например, компания McDonald's использует такую стратегию, которая выражается в разнообразии блюд в зависимости от страны), базовые стратегии (например, бренд Porshe, т.е. узкоспециализированный), конкурентные стратегии (компания Nike), стратегии роста (интернет-магазин Wildberries). Выбор стратегии маркетинга напрямую зависит от того, какие цели преследует компания, и какие задачи она решает.

В целях выбора маркетинговой стратегии для развития компании должен проводиться тщательный маркетинговый анализ. Цель анализа – получить объективные знания о существующей исходной ситуации на конкретном рынке.

В процессе проведения анализа должна быть дана оценка как внешней, так и внутренней среде фирмы. Итоги анализа внутренней среды должны быть подведены в виде сводной таблицы, SWOT-анализа, должен быть составлен профиль конкурентоспособности предприятия.

Анализ внешней среды включает в себя оценку спроса, конкуренции, тенденций и перспектив продвижения той или иной продукции на рынке. Задачи анализа – выявить самих потребителей, их количество, их признаки, объемы и частоту покупок и потребления товара, причины и факторы спроса, мотивы покупок, методы выбора товара, вкусы, предпочтения, намерения, желания покупателей и их размещение на территории рынка, мобильность, доход, величину каждой группы покупателей, динамику и тенденции всех этих параметров.

Для принятия решений в области маркетинга необходимо знать по конкретному рынку, во-первых, степень его сбалансированности (т. е. соотношение спроса и предложения, его тенденции), во-вторых, степень деловой активности, уровень коммерческого риска, монополизации и конкуренции.

После того как будет проведен тщательный анализ и получены ответы на все вопросы, начнется этап подготовки маркетингового решения на основе чего формируется производственная программа по производству или продвижению продукции на том или ином рынке.

Как было ранее отмечено, маркетинговые решения основаны на результатах маркетинговых исследований. Маркетинговые решения бывают двух основных видов – стратегические и тактические.

Стратегические решения предполагают определение миссии и целей деятельности, в то время как тактические решения предполагают выбор уровней параметров комплекса маркетинга [6].

Под самим решением понимается набор воздействий на объект управления с целью привести данный объект в желаемое состояние или достичь желаемую цель.

В крупных фирмах процесс принятия маркетинговых решений существенно затруднен из-за длительной бюрократической процедуры согласования, обсуждения, уточнения и получения дополнительной информации. Особенно на современном этапе развития экономических отношений в условиях непредсказуемости окружающей среды, инновационной активностью фирм-конкурентов, ограниченности ресурсов и прочее стандартные методы и методологии принятия маркетинговых решений не в полной мере соответствует имеющейся действительности.

Итак, определившись с сущностью, ролью и функциями маркетинга, направленного на рост конкурентных преимуществ организации, рассмотрим его действие на примере организации ТОО «Индустрой-2».

Компания ТОО «Индустрой-2» основана более 20 лет назад – в 1998 году. ТОО «Индустрой-2» – это производитель товарного бетона и железобетонных изделий, подрядчик/субподрядчик по оказанию строительно-монтажных работ, в г. Усть-Каменогорске. «Индустрой-2» – одно из первых предприятий в Усть-Каменогорске, которое производит тротуарную плитку, брусчатку, бордюр и поребрик методом двухслойного полусухого вибропрессования на полностью автоматизированной линии.

Компания производит широкую номенклатуру смесей, включая бетон марки 100–500, пескобетон, керамзитобетон. Так же железобетонные изделия, такие как: фундаментные блоки, колодезные кольца, пескоблоки, бордюр дорожный и тротуарный, плиты всех видов, дорожный бордюр плитка, бетон.

Используются исключительно высококачественные материалы, для контроля которых на территории завода создана собственная лаборатория, способная в режиме 24/7 контролировать каждую партию произведенного бетона, раствора и вибропресованных изделий.

Преимущества Компании «Индустрой-2» это:

- Удобно расположенная производственная база в г. Усть- Каменогорске.
- Два завода по производству товарного бетона.
- Современная, полностью автоматизированная линия по производству тротуарной плитки и брусчатки.
- Современная линия по производству Колодезных Колец всех размеров.
- Высокий уровень качества.
- Оперативное выполнение заказов.
- Собственный парк специальной грузовой техники.
- Контроль качества в собственной лаборатории.
- Индивидуальный подход к каждому заказчику.
- Компания готова к взаимовыгодному сотрудничеству и созданию совместных проектов.
- Строительные материалы, выпускаемые «Индустрой-2», проходят строгий контроль качества и полностью соответствуют требованиям российских и зарубежных стандартов.

У предприятия есть собственная лаборатория, где проводятся работы по подбору и оптимизации составов бетонных смесей и испытанию новых видов добавок.

В ТОО «Индустрой-2» в качестве комплекса продвижения используют три инструмента – это реклама, стимулирование сбыта в виде скидок постоянным клиентам и связи с общественностью, понимая под общественностью тех партнеров, а также собственных работников, с которыми уже налажен коммуникативный контакт. Используется поддерживающая реклама, но очень слабо, ее эффективность минимальна.

Таким образом, в ТОО «Индустрой-2» стимулированию организованного потребителя и посредников уделяется внимание. Однако на заводе недостаточно анализируются результаты работы в этом направлении, некоторые мероприятия разрабатываются на интуитивном уровне, и отсутствует ряд мероприятий, которые сегодня могут дать дополнительный рост конкурентоспособности.

На сегодняшний день стратегическая цель развития предприятия заключается в повышении конкурентоспособности и укреплении своих позиций на рынке. Для достижения этих целей предлагается задействовать 4 направления, которые повысят эффективность маркетинга, и позволят достичь поставленную цель. Далее рассмотрим подробнее мероприятия необходимые в процессе внедрения предложений.

1) Участие в отраслевых выставках – одно из направлений новой маркетинговой стратегии, обеспечивающих достижение этой цели. «Участвовать в выставке – значит развивать имидж своего предприятия», ведь на экспозиции задействованы не только соперники по бизнесу, но и потенциальные партнеры, дилеры и целевая публика.

В ходе выставки специалисты предприятия:

- предоставляют подробные сведения о заводе заинтересованным партнерам и потенциальным клиентам;
- получают данные о специфике развития рынка и основных соперников на нем;
- поддерживают положительный имидж предприятия;
- устанавливают новые деловые контакты;
- достигают договоренности на подписание договоров.

Главная задача донести до потенциальных и действующих потребителей, что ТОО «Индустрой-2» является клиентоориентированным предприятием, готовым удовлетворить спрос на высококачественный цемент даже самого взыскательного потребителя, качество продукции предприятия подтверждено временем, соответствует всем действующим стандартам и лозунгу: «Качество на века».

Реализация выставочных мероприятий позволит укрепить имидж ТОО «Индустрой-2», расширить рынок и географию бизнеса. По статистическим данным, предоставляемых организаторами экспонентам, эффективное участие в выставках повышает продажи в среднем на 30%. Выставки также являются одним из эффективных ресурсов для организации и проведения маркетинговых исследований, так как

они дают заинтересованным лицам обширную необходимую прикладную информацию.

2) Второе направление – организация стационарного выставочного павильона в местном крупном торговом центре для охвата рынка B2C в своем регионе:

– разработка и изготовление выставочного стенда;

– разработка презентационной программы;

– формирование квалифицированной стендовой команды;

– подготовка визитных карточек, рекламных материалов;

– подготовка журнала регистрации посетителей;

– разработка анкеты потребителей;

– разработка образцов упаковки для рынка B2C[1].

3) Третье направление связано с внедрением корпоративной социальной ответственности (далее – КСО) как элемента маркетинга. В данном случае первым этапом является проработка и документальное закрепление официальной политики КСО и ее направлений, а дальнейшими – внедрение элементов программы КСО и контроль ее исполнения.

Также в дополнение к улучшению имиджа и социального климата предприятия устойчивое развитие КСО может помочь бизнесу в финансовом отношении.

4) Четвертое направление представляет собой качественно новое, экспериментальное направление. Сегодня очень актуально использование маркетплейсов для продвижения товара. Проанализировав маркетплейс OZON, был сделан вывод о том, что сегодня организации по производству плитки еще не заняли нишу, поэтому «Индустрой-2» можно в тестовом режиме использовать данный инструмент. OZON предлагает услуги по продвижению товара, поэтому, будучи первым в своем сегменте на данном маркетплейсе, организация может получить обширную известность.

Подводя итоги, можно сделать следующие выводы. Учитывая, что основной целью участия предприятия в выставочных мероприятиях является решение маркетинговых задач, а именно использование предоставленной организаторами площадки для налаживания деловых контактов и заключения договоров, поиска новых партнеров и спонсоров, продвижения продукции и улучшения имиджа, в будущем необходимо постоянно совершенствовать выставочную деятельность предприятия для повышения ее эффективности.

Реализуя основные предложения по развитию маркетинговой деятельности, которые были выдвинуты в процессе анализа, можно добиться повышения эффективности деятельности предприятия ТОО «Индустрой-2» и как следствие повышение его конкурентоспособности.

В целом, предложенная маркетинговая стратегия, исходя из целей и задач организации, может позволить выйти компании на новый уровень развития.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Минко И.С., Степанова А.А. Маркетинг: Учеб. пособие / Под ред. И.С. Минко.: СПб.: НИУ ИТМО; ИХиБТ, 2013. 155 с. ISBN 978-5-7577-0452-4
2. Исаев А.А. Понятие «маркетинг»: проблема содержания // Территория новых возможностей. 2018. №2 (41). С. 74.
3. Дихтль Е., Хершген Х. Практический маркетинг: Учеб. пособие. – Высшей школы, 2014. – С. 5.
4. Зазыкин В.Г. Психологические основы гуманистической рекламы. – М.: Изд-во РАГС, 2013. – С. 276
5. Капустина М.Е. Теория и практика маркетинга в США. – М.: Экономика, 2015. – С. 86.
6. Котлер Ф. Маркетинг. Менеджмент. Анализ, планирование, внедрение, контроль. – СПб.: Питер, 2014. – С. 143.

[1] Термин, обозначающий коммерческие взаимоотношения между организацией (Business) и частным, так называемым «конечным» потребителем (consumer).

УДК 338.1

Бухтиярова Т.И.[1]
Батурина И.Н.[2]

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОХОДНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО КОМПЛЕКСА

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы выбора факторов обеспечения доходности, их систематизация в целях обеспечения доходности агропромышленного комплекса и обоснована необходимость системы управления рисками и угрозами.

Для обеспечения экономического роста отраслевого комплекса следует сформировать условия обеспечения доходности: рост объема производства продукции, эффективность использования экономического потенциала, эволюция организационных, технологических и управленческих решений.

Ключевые слова: отраслевой комплекс, экономический потенциал, детерминантный подход, факторный анализ оценки структурно-динамических изменений.

Bukhtiyarova T.I.
Baturina I.N.

ECONOMIC ANALYSIS OF THE FACTORS OF ENSURING THE PROFITABILITY OF THE INDUSTRY COMPLEX

Abstract. The article considers the issues of the choice of profitability factors, their systematization in order to ensure the profitability of the agro-industrial complex and substantiates the need for a risk and threat management system.

To ensure the economic growth of the industrial complex, it is necessary to create conditions for ensuring profitability: the growth of production volume, the efficiency of using economic potential, the evolution of organizational, technological and managerial decisions.

Keywords: industry complex, economic potential, determinant approach, factor analysis of structural and dynamic changes assessment.

В сложившейся на сегодняшний день практике организации и управления бизнесом, характеризующихся использованием активных форм хозяйствования, применение традиционных методов не способствует сохранению приоритета обеспечения продовольственной безопасности, экономической эффективности и финансовой устойчивости в должных качественных характеристиках. Для решения указанных проблем необходимо активировать процессы аналитического обобщения тенденций изменения всех элементов жизненного цикла организации, применяя современные формы, методы, подходы и инструменты финансового менеджмента.

Мы согласны с точкой зрения Анохиной М.Е., что «экономический рост отраслевого

[1] *Бухтиярова Татьяна Ивановна*, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики, финансов и бухгалтерского учета, Челябинский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, г. Челябинск, e-mail: viola_1_49@mail.ru, т. 8(351) 771-3500
Bukhtiyarova Tatiana Ivanovna, Doctor of Economics. Professor, Professor of the Department of Economics, Finance and Accounting, Chelyabinsk branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Chelyabinsk, e-mail: viola_1_49@mail.ru, т. 8(351) 771-3500
[2] *Батурина Ирина Николаевна*, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры финансов и экономической безопасности Курганского государственного университета, г. Курган,e-mail: baturina76@mail.ru, т. 8(352) 265-4984
Baturina Irina Nikolaevna, Ph of Economics. Associate Professor, Associate Professor of the Department of Finance and Economic Security of Kurgan State University, Kurgan, e-mail: baturina76@mail.ru, т. 8(352) 265-4984

комплекса в качестве процесса социально-экономической динамики объема и содержания создаваемого общественного продукта будет иметь место при наличии определенных факторов и условий, обеспечивающих в экономической системе количественные, качественные и генерирующие изменения (имеет место системная связь с инструментально-целевой сущностной характеристикой экономического роста). Данный тезис базируется на общепризнанных теориях экономического роста, экономической цикличности и теориях отраслевых рынков. В представленной концепции акцент сделан не только на факторы и условия экономического роста, но и на причинно-следственные связи между ними, которые выступают дополнительной движущей силой экономической динамики отраслевого комплекса» [1] (Рисунок 1).

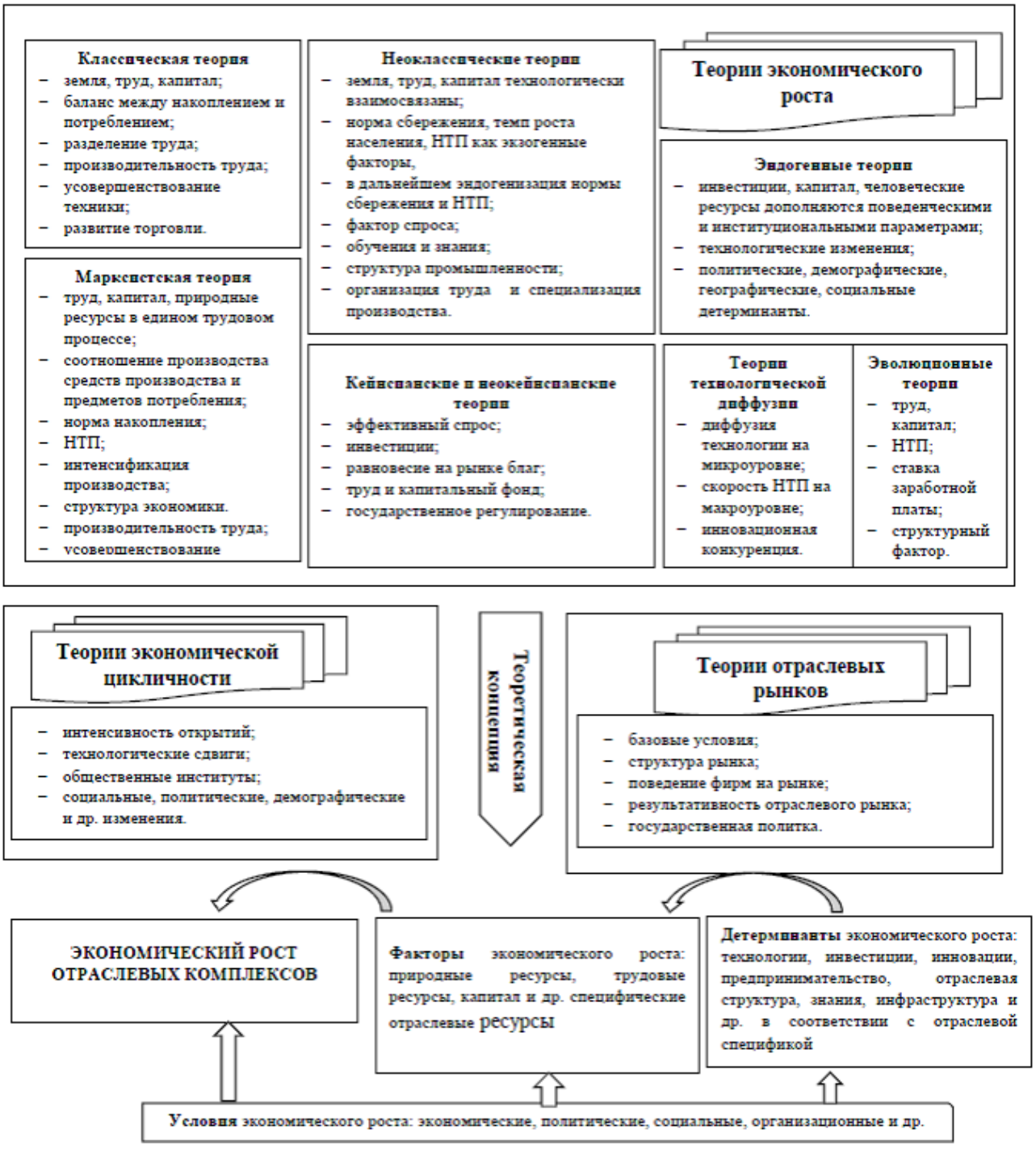


Рисунок 1. Теоретические концепции экономического роста отраслевых комплексов

Однако, на наш взгляд, следует четко разграничивать понятия: «фактор» и «условия экономического роста», используя принципы детерминантного и институционального подходов.

Любое организационно-управленческое и организационно-экономическое решение имеет своей целью обеспечение продовольственной безопасности России, развитие сельских территорий, повышение качества жизни населения, что в совокупности определяет сущность понятия «доходность отраслевого комплекса» [2].

Аграрное производство призвано решать две группы задач: внешнюю (экзогенную) и внутреннюю (эндогенную). От их решения будет зависеть уровень доходности отрасли в целом. Сущность экзогенной задачи заключается в том, что «одной из стратегических задач, стоящих перед сельскохозяйственными товаропроизводителями является обеспечение населения, проживающего как на ее территории, так за ее пределами качественными и экологически безопасными продуктами питания» [3]. Именно устойчивое развитие агропродовольственного комплекса способно обеспечить продовольственную безопасность страны. Эндогенная задача подразумевает, что «сельское хозяйство представляет собой совокупность товаропроизводителей, которым необходимы условия для расширенного воспроизводства, и эту задачу они могут решить на основе производства и реализации необходимой обществу продукции. При этом экономический механизм должен обеспечивать возможность осуществления товаропроизводителями расширенного воспроизводства» [4].

В настоящее время существует множество проблем, которые не обеспечивают условия доходности отраслевого комплекса и не создают базу для его экономического роста. Как отмечает Анохина М.Е., к ним можно отнести:

– «отсутствие общей систематизации и классификации факторов доходности, что в свою очередь не позволяет учитывать многообразие, специфику и характер влияния на процессы экономической динамики отраслевых комплексов;

– отсутствует определение общего подхода к учету причинно-следственных связей между параметрами экономического роста отраслевых комплексов;

– управление как ресурс не представлено в системной форме» [1].

Авторы считают, что для обеспечения эффективности процессов экономической динамики отраслевого комплекса следует сформулировать теорию управления доходностью отрасли и отдельных хозяйствующих субъектов. Причем управленческий ресурс необходимо рассматривать в большей степени как самостоятельный фактор, но в то же время нужно определить его косвенное влияние на экономический рост. Таким образом, важна не только количественная и качественная оценка, но и в целом генерирующая оценка.

Многообразие факторов экономического роста для учета и оценки уровня зависимостей и межфакторных связей, а так же в целях выявления причинно-следственных тенденций авторы считают необходимой дифференциацию факторов по ряду критериев, выделяя в качестве самостоятельных групп базовые и детерминирующие факторы. При этом в качестве базовых авторами определены: производственные ресурсы, трудовые ресурсы, капитал, поскольку их обязательность устанавливает определенный рост доходности. Инвестиции, инновации, технологии, предпринимательство, научно-технический прогресс, обучение, структурная политика и др. могут быть в составе детерминирующих факторов роста.

Детерминантный подход оценки для последующих структурно-динамических управленческих решений обеспечивает определенный уровень воспроизводства базовых факторов и является инструментом организации и факторного управления эффективностью. Опосредованный характер детерминанты имеют в аналитической оценке их влияния на изменения экономической динамики, что требует дополнительного анализа характера и причинно-следственных связей между базовыми и детерминирующими факторами роста.

Исходя из вышесказанного, по мнению авторов, возможности по активизации факторов роста для обеспечения количественной, качественной и генерирующей динамики экономической системы находятся в зависимости от уровня реализации детерминантного подхода в управлении. Результативность детерминант и их влияние на изменение факторов роста зависят от созданных экономических, организационных, институциональных, социальных, политико-правовых условий. Данные условия тесно взаимосвязаны, а их деление чаще всего носить условный характер [1]. Авторы согласны с положением, что учет взаимосвязи факторов роста и детерминант роста требует конкретизации в каждой отраслевой единице отраслевого комплекса России.

Мы считаем, что формирование особой структуры, состава специальных функций и показателей качества управления воздействиями и взаимосвязями определяет модельный подход и экономико-математические методы для исследования, оценки и регулирования согласованности внешних и внутренних воздействий.

На любом этапе социально-экономического развития первостепенным направлением всегда остается решение вопросов, связанных с оптимальным использованием организационно-экономического потенциала, повышением качества и конкурентоспособности продукции, что возможно на основе реализации концепции «бережливого производства», которая особенно актуальна в условиях ограниченности ресурсов экономического и финансового характера в новой ориентации на качественные характеристики выполнения операций, приемы определения скрытых потерь и возможностей эффективности формирования и реализации организационно-экономического потенциала отраслевого комплекса (синергия) и каждого отдельного хозяйствующего субъекта.

Эффективность использования организационно-экономического потенциала в полной мере может быть обеспечена при определенных финансовых возможностях (устойчивое финансовое положение предприятия) и соответствующих условиях внешней среды. Наличие потенциала, обусловленное определенной устойчивостью финансового положения хозяйствующего субъекта условиями внешней и внутренней среды, качество социальной защищенности и обеспеченности – это элементы комплексного понятия «потенциал предприятия».

В современной экономике стратегия социально-экономического развития предполагает адаптацию к изменяющимся условиям рынка, что требует активной реакции системы управления в изменениях стратегии и формировании системы управления в условиях разнообразных социально-экономических ситуациях. При исследовании процессов организации и управления бизнесом наблюдается обострение проблемы экспресс-оптимизации финансово-экономической деятельности хозяйствующих субъектов и выявления явных и скрытых производственных резервов.

В практике оптимизационных управленческих решений наблюдается два подхода: организационно-управленческий и организационно-технологический. Организационно-управленческий подход рассматривает оптимизацию производства в первую очередь с точки зрения управления доходами, затратами и результатами. Организационно-технологический подход в полной мере должен отвечать требованиям эффективности технологий и основных фондов [5].

Основными терминами философии «Бережливого производства агропромышленного комплекса» являются оценка качества продукции для клиента, оценка конечной ценности продукта, оценка полезности продукта для жизнедеятельности населения. Реализация терминов указанной философии может быть обеспечена при достаточно грамотном формировании и реализации концепции управления доходностью. Понятие доходности затрагивает все сферы деятельности – экономическую, организационную и операционную. Доходность же является целевой и результирующей функцией организации и управления (Рисунок 2).

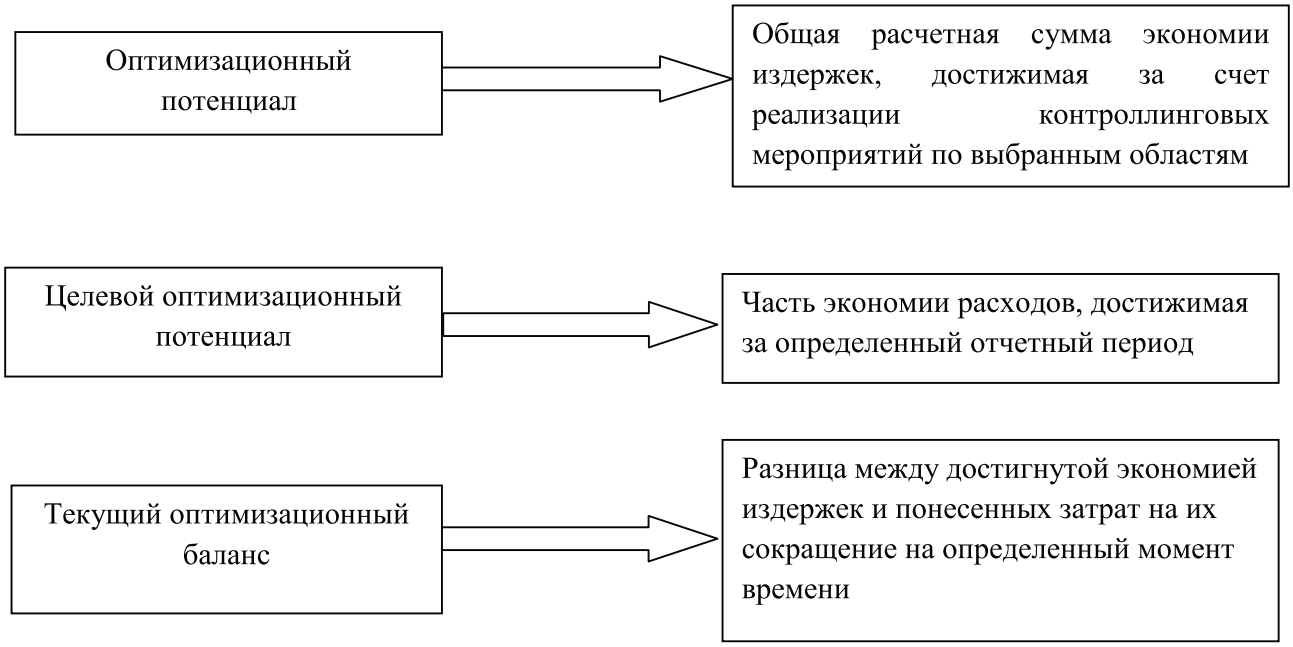


Рисунок 2. Базовые понятия концепции управления доходностью

Любой хозяйствующий субъект заинтересован в получении высокого уровня доходности вложенных средств. С точки зрения экономической теории и хозяйственной практики необходимо обоснованное разграничение понятий «эффективность» и «результативность», их взаимосвязи (Рисунок 3).

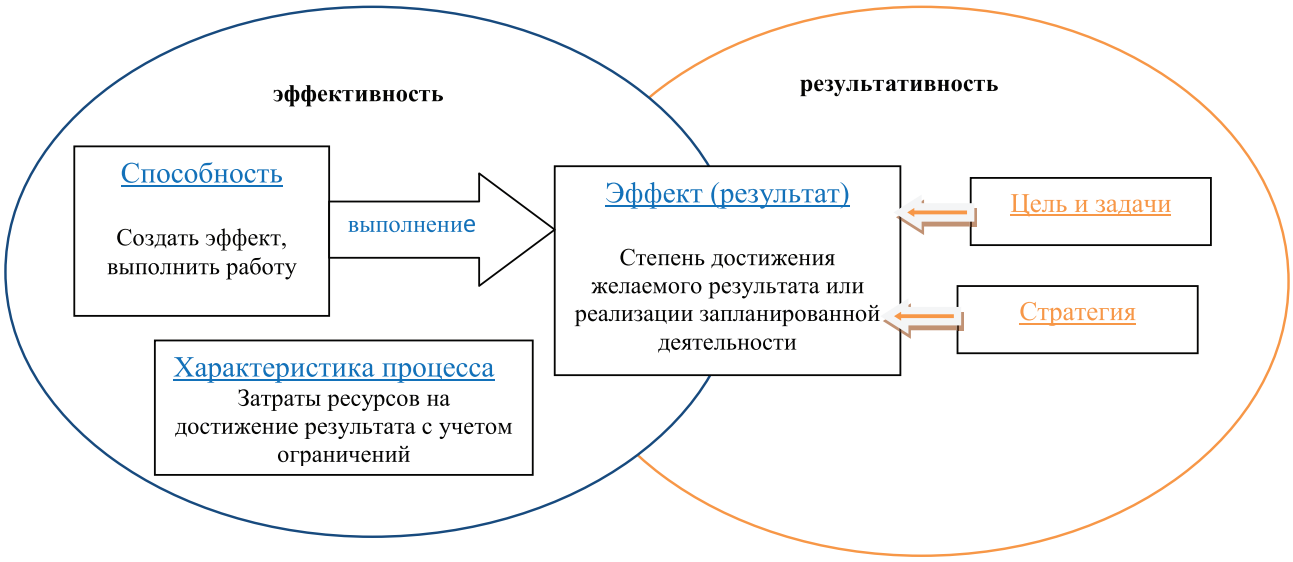


Рисунок 3. Разграничение и взаимосвязь понятий «эффективность» и «результативность»

Хозяйственные субъекты, оптимизируя процессы производства и сбыта, внедряя информационные системы и технологии, системы финансового контроля в полной мере меняют стиль и организацию руководства. Авторы считают, что помимо этих общепринятых элементов, должна быть изменена сама философия бизнеса (стиль и культура управления).

Современная система организации и управления хозяйствующими субъектами с достаточным уровнем эффективности, социальной ответственности, восприимчивости к сигналам рынка требует преобразования,

институциональной структуры предприятий и соответствующей системы прав и ответственности участников производства.

В отношениях между предприятиями конкуренция должна быть дополнена координацией, что дает возможность обеспечить сбалансированное системное развитие хозяйствующих субъектов в составе комплексных бизнес-систем. Реформа интегрированных внутриотраслевых и межотраслевых отношений процессов развития отраслевых комплексов должна обеспечивать системный, устойчивый уровень социально-экономического развития потенциала отраслевых комплексов.

Управление эффективностью формирования и использования экономического потенциала хозяйствующего субъекта усиливает потенциальные возможности перехода к новой модели экономического роста страны и обеспечения конкурентоспособных преимуществ отечественных предприятий в долгосрочной перспективе, что особенно важно в условиях больших вызовов и угроз» [6].

Современное развитие отраслевого бизнеса меняет основу экономического роста, уточняет его факторы, определяет новые модели организации и управления, т.е. практически отдельных отраслевых комплексов и России в целом и реализует необходимость появления новых ориентиров, инновационных механизмов и методов менеджмента, стимулирующих ускорение экономических преобразований в целях повышения качества жизни населения и роста доходности хозяйствующего субъекта.

В современных условиях хозяйствования объективно необходима эффективная деятельность в условиях больших вызовов и конкуренции. Основными методами для принятия решений являются индикативные методы, оценка бизнес-процессов, факторный анализ, сопоставление данных аналогичных предприятий (сравнительный анализ). Тем не менее, основой принятия решений является системный подход к разработке решений.

Интегральная и индикативная оценка экономической эффективности и финансовой устойчивости хозяйствующих субъектов служит инструментом для принятия управленческих решений на всех уровнях власти и управления. В современной экономике для обеспечения реализации политики конкуренции важнейшим показателем оценки эффективности деятельности хозяйствующего субъекта в производственной, снабженческой, финансовой и инвестиционной сферах является финансовый результат.

Финансовый результат представляет собой итог деловой активности предприятия и отражает качество реализации проводимой экономической политики предприятия, уровень конкурентоспособности продукции и предоставляемых услуг.

Одним из главных элементов системы управления предприятием является принятие качественных управленческих решений в целях обеспечения рентабельности и финансовой устойчивости хозяйственной деятельности предприятия. Сейчас вопрос финансовой устойчивости и рентабельности зависит от больших вызовов (национальные риски, курсы валют, санкции). Поэтому для того, чтобы оценить и спрогнозировать финансовое состояние предприятия используется факторный анализ, системный и проектный подход в анализе, а также на современном этапе большую роль играет цифровая экономика. В условиях цифровой экономики к ресурсному потенциалу относятся инвестиционные и информационные ресурсы. Интересы топ-менеджеров определяются по уровню заработной платы, по размеру премиальных выплат, по величине прибыли, по удельному весу участия в капитале, прибыли. Интересы собственников определяются долей участия в капитале, прибыли.

Система управления доходами, расходами и финансовыми результатами ведется на трёх уровнях: федеральном, региональном и секторе бизнеса, каждый из которых предусматривает дифференцированную систему информационного обеспечения для принятия управленческих решений.

Использование системного подхода для анализа эффективности функционирования хозяйствующего субъекта в целом или его отдельных элементов (подразделений, центров ответственности, отдельных бизнес-процессов и т. д.) становится все более необходимым

в силу усложнения производственных процессов и развития технологий, большой начальной неопределенности проблемных ситуаций. Необходимость факторного анализа экономических показателей заключается в том, что при помощи него можно определить финансовый результат внешних и внутренних факторов, установить количественную степень влияния каждого фактора. Необходимость интегральной оценки реализуется с помощью индикативного метода и аналитических приемов оценки взаимосвязи экономической эффективности и финансовой устойчивости.

Поскольку экономическая эффективность и финансовая устойчивость взаимозависимы по результативности, то индикативный подход управления основан на определении индивидуальных, групповых индикаторов по каждой из них и построения на этой основе интегрального индикатора.

Ответственность за управление возлагается на специальный комитет либо на совет директоров. В основе управления чаще всего используются принципы бюджетирования затрат, планирования финансовых результатов, безубыточности.

Соблюдение правил анализа финансовой устойчивости соответствует принципам финансового анализа, но при использовании интегральной оценки расширяется инструмент финансового механизма, внешние и внутренние факторы финансового функционирования хозяйствующего субъекта.

В действующей практике требует рассмотрения комплекс вопросов институциональной экономики – это взаимодействие государства, бизнеса и общества. Индикативная оценка эффективности деятельности является основой регулирования сбалансированного характера взаимодействия государства, бизнеса и населения.

Деятельность экономического субъекта будет успешной и результативной только при условии его непрерывного развития, постоянного совершенствования технико-технологической базы за счет освоения инноваций, эффективного управления агробизнесом на базе использования информационных ресурсов и наращивания их объема. Множество теорий и концепций по повышению управляемости хозяйствующего субъекта и улучшению его деятельности реально существуют и реализуются в системах бюджетирования, управления качеством, сбалансированных показателей. Таким образом, система управления доходностью отраслевого комплекса предусматривает совокупность формирования и реализации организационно-управленческих, организационно-экономических и организационно-технических решений.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Анохина М.Е. Методология управления экономическим ростом сельского хозяйства): Автореф. дисс. … док. экон. наук. Москва, 2020. 44 с.
2. Бухтиярова Т.И., Михайлюк О.Н., Батурина И.Н. Методология управления доходностью отраслевогго комплекса // Теория и практика мировой науки. 2021. №6. С. 2–7.
3. Бухтиярова Т.И., Михайлюк О.Н., Батурина И.Н. Цифровизация сельского хозяйства – одно из направлений экономического роста // Теория и практика мировой науки. 2021. №4. С. 10–13.
4. Лысенко Н.Н. Экономика отрасли: учеб. пособие. Южно-Сахалинск: СахГУ, 2020. 282 с.
5. Фанта Е.А. Управление эффективностью производственного предприятия на основе оптимизационного потенциала (на примере табачной промышленности): Автореф. дисс. … канд. экон. наук. Санкт-Петербург, 2021. 23 с.
6. Хилинская И.В. Организационно-экономический потенциал развития сельских территорий: дис. … канд. эк. наук: 08.00.05 / Хилинская Ирина Викторовна – Екатеринбург, 2018. – С. 70–84.

ИСТОРИЯ И ПРАВО

УДК 93/94

Бишенова М.М.[1]
Ширитов А.Б.[2]

ВЛИЯНИЕ ТИПОВ ИЗБИРАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НА ФОРМИРОВАНИЕ ПАРТИЙНОЙ СИСТЕМЫ

Аннотация. В статье анализируется современное состояние института избирательной системы в Российской Федерации. Авторы отмечают ряд позитивных тенденций, характеризующих современный избирательный процесс в России. Уделяется внимание вопросу возвращения смешанной избирательной системы и её влияния на формирование партийных фракций в Государственной Думе.

Ключевые слова: Россия, конституция, избирательное право, выборы, избирательная система, политические партии.

Bishenova M.
Shiritov A.

INFLUENCE OF ELECTORAL SYSTEM TYPES INFLUENCE OF ELECTORAL SYSTEM TYPES ON THE FORMATION OF THE PARTY SYSTEM ON THE FORMATION OF THE PARTY SYSTEM

Abstract. The article analyzes the current state of the Institute the electoral system in the Russian Federation.

The author notes a number of positive trends that characterize contemporary electoral process in of Russia. Attention is paid to the return of the mixed electoral system and its influence on the formation of party factions in the State Duma.

Keywords: Russia, constitution, suffrage, election, electoral system, political parties.

Демократия в первую очередь предполагает власть, которая ответственна перед народом. Для определения этой ответственности разрабатывается система контроля над политическими институтами и политическими лидерами. Одним из условий эффективности деятельности властных структур является реализация принципа сменяемости и этот принцип во всех демократических государствах реализуется через избирательные системы. Избирательная система представляет собой процедуры, позволяющие электорату выбрать депутатов в законодательный орган или определиться с составом органов исполнительной власти. Учитывая, что избирательные системы бывают мажоритарные, пропорциональ-

[1] *Бишенова Марита Мусовна*, кандидат философских наук, доцент, доцент кафедры правового обеспечения деятельности органов власти, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: mbishenova@gmail.com

Marita Bishenova, Candidate of Philosophy, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Legal Support for the Activities of Authorities, North Caucasus Institute-Branch of the RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: mbishenova@gmail.com

[2] *Ширитов Арсен Барасбиевич*, кандидат юридических наук, доцент кафедры правового обеспечения деятельности органов власти, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: ashiritov@mail.ru

Arsen Shiritov, Candidate of Law, Associate Professor of the Department of Legal Support for the Activities of Authorities, North Caucasus Institute-Branch of RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: ashiritov@mail.ru

ные и смешанные, государство в зависимости от политических целей определяет по какой избирательной системе будут проводиться выборы и конечно на этот выбор влияют национальные особенности.

Избирательное право России отражает положения о порядке выдвижения кандидатов, условия проведения предвыборной агитации, требования к кандидатам, процедуры голосования и подсчета голосов, источники финансирования, возможности пользования услугами средств массовой информации.

Избирательные системы, определяя персональный и партийный состав парламента, содействуют становлению партийной системы, стабильности правительства, и её функционирование зависит от политической культуры населения [14].

Создание партийной системы на постсоветском пространстве России было связано в первую очередь с повышением роли политических партий в избирательном процессе. Для этого были приняты федеральные законы, в которых прослеживается увеличение их роли в избирательной системе. В 2001 году был принят федеральный закон «О политических партиях» [1]. В преамбуле закона говорится: «В Российской Федерации признаются политическое многообразие, многопартийность. Исходя из этого конституционного принципа, государством гарантируется равенство политических партий перед законом независимо от изложенных в их учредительных и программных документах идеологии, целей и задач. Государством обеспечивается соблюдение прав и законных интересов политических партий».

В результате на законодательном уровне только политические партии могли участвовать в избирательном процессе на всех его этапах в отличие от других общественных объединений. В связи с этими нововведениями Федеральный закон № 95-ФЗ определил необходимость перерегистрации партий для того, чтобы они могли полностью соответствовать требованиям закона.

Таким образом, только после прохождения партиями перерегистрации они приобретали статус единственного вида общественного объединения, который обладал правом самостоятельно выдвигать кандидатов в депутаты и на иные выборные должности в органах государственной власти. Также партиям государством обеспечивается конституционный принцип гарантии равенства политических партий перед законом, соблюдения прав и законных интересов политических партий. Участие в избирательном процессе других общественных объединений ограничивается и зависит от решения партий. Поэтому переход к пропорциональной или смешанной избирательной системе было обусловлено положениями Федерального закона № 95-ФЗ.

Если предыдущие выборы депутатов ГД ФС первых четырех созывов (1993, 1996, 1999, 2003 гг.) проводились в мажоритарно-пропорциональной избирательной системе, то по Федеральному закону № 95-ФЗ мажоритарно-пропорциональная система избрания депутатов Думы заменяется с 2006 пропорциональной и 2 декабря 2007 года состоялись выборы по пропорциональной избирательной системе.

В научной литературе обосновывается идея о том, что пропорциональная система формирует такую партийную систему, которая обеспечивает реализацию интересов различных социальных групп. Различие интересов социальных групп формирует необходимость создания партий, которые в партийных программах берут на себя обязательства реализовать эти интересы при победе на выборах. Однако победа на выборах зависит от количества социальных групп, интересы которых аккумулированы в партийных документах. Пропорциональная система выборов определяет соответствие между количеством голосов, полученных партией на выборах, и числом мандатов, которые партия получает.

В результате на выборах в Государственную Думу 2007 г. были введены следующие новации – это отмена мажоритарной системы; повышение нижнего порога явки с 5% до 7%, цель данной новации – не пропустить в Государственную Думу партии, не имеющие поддержки 7% электората; в бюллетене была убрана позиция «против всех»; был наложен запрет на прохождение кандидатам в депута-

ты по двум партийным спискам; был наложен запрет на предвыборные партийные блоки.

Переход к пропорциональной системе выборов в Государственную Думу 2007 г. привело к тому, что только 4 партии смогли пройти 7% барьер. Это такие партии как: «Единая Россия», которая набрала 64,3% голосов, КПРФ – 11,6 %, ЛДПР – 8,1%, «Справедливая Россия» – 7,7%.

Таким образом, введенная пропорциональная система выборов сократила эффективное число парламентских партий с 6,4 до 1,9 [6].

Как отмечает Кунекова Р. «в настоящее время опыт выборов по строго пропорциональной системе показывает, что это влияет на развитие партий, на формирование крупных партий. Однако это создает некий эффект отчуждения депутатов от избирателя. Когда избиратель голосует за список, у него нет четкого и ясного представления, кто конкретно из членов этой партии в избирательном округе будет выступать от его имени представителем в высшем законодательном органе страны» [11].

Избирательная система на выборах депутатов Государственной Думы 4 декабря 2011 г. также была пропорциональной. Однако в процедуре проведения были некоторые изменения: в частности, депутаты избирались по закрытым спискам, и территория Российской Федерации была объявлена единым избирательным округом, также был изменен механизм распределения мандатов. Мандаты были распределены по квотной методике английского барристера Томаса Хэра, которая является наиболее простой из квотных методик, применяемых при подсчете мандатов в пропорциональной системе выборов. Сущность квотных методов в том, что квота определяется делением поданных голосов на число причитающихся мест. Метод избирательной квоты популярен и применяется во многих государствах, так как можно сразу получить информацию о распределении мест между партиями. Также существует возможность привлечь такие методы как метод наибольшего остатка, метод делителей, метод наибольшей средней для распределения оставшихся мест. При проведении выборов по пропорциональной системе в нашей стране применялся этот метод, который был обезличен.

Выборы в Государственную Думу 2011 г. показали, что поддержка россиянами партии «Единая Россия» значительно снизилась. В свою очередь такие партии как КПРФ, «Справедливая Россия», ЛДПР увеличили свой электорат.

По официальным данным Центральной избирательной комиссии РФ число голосовавших за «Единую Россию» снизилось с 64,3 до 49,3%, в то время как число голосовавших за КПРФ выросло с 11,6 до 19,2%; за партию «Справедливая Россия» – с 7,7 до 13,2%; за ЛДПР – с 8,1 до 11,7%; за Российскую демократическую партию «Яблоко» – с 1,6 до 3,4%. [6]

Мы не согласны с мнением Н.С. Грудинина, который считает, что «Единая Россия» потеряла голоса избирателей на выборах из-за недостатков, присущих пропорциональной избирательной системе и видит основной недостаток в обезличенном характере партийных списков, когда избиратели не знают всех кандидатов в депутаты, а знают только лидеров партии в приводимых партийных списках. В дальнейшем как следствие происходит ослабление связей между депутатами и их избирателями, ставится под сомнение реализация принципа представительности Государственной Думы [9]. По нашему мнению, партия потеряла доверие части электората из-за ориентации партии в законодательном процессе на интересы исполнительной власти и это выразилось в протестном голосовании.

На президентских выборах 2012 г. В. В. Путин набрал 63,6% голосов – это означает, что мотивы голосования граждан на президентских и парламентских выборах значительно различаются и правящая партия не получила уровень поддержки, схожий с поддержкой президента россиянами.

Решением проблемы повышения потерянной популярности партией «Единая Россия» посчитали возврат к смешанной избирательной системе. Идея возврата к смешанной избирательной системе обосновывалась тем, что смешанная избирательная система привнесет в выборы стабильность, и система не будет претерпевать кардинальных изменений перед каждыми очередными выборами депутатов Го-

сударственной Думы. Также в своем Послании Федеральному Собранию 12 декабря 2012 года Президент России В.В. Путин поддержал идею проведения выборов депутатов Государственной Думы одновременно и по партийным спискам, и по одномандатным округам [7].

Введение мажоритарной составляющей сопровождалось небольшой либерализацией избирательной системы в 2012–2013 гг. Произошло снижение минимальной численности членов партии для регистрации с 50 тыс. до 500 человек и региональным законодательным собраниям предоставили право определять процедуру выбора главы региона посредством прямых или косвенных выборов.

Новации были введены и в процедуры выборов на муниципальном уровне. В соответствии с ч. 3.2. ст. 23 Федерального закона № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [3] предусмотрено, что выборы депутатов представительных органов поселений (за исключением городских округов) с численностью населения менее 3000 человек, а также представительных органов поселений (включая представительные органы городских округов) с численностью менее 15 депутатов проводятся по одномандатным и (или) многомандатным избирательным округам [13].

На уровне субъектов Российской Федерации в 2013 г. для обеспечения представительства малочисленных народов и национальных территориальных образований (ч. 4 ст. 4 Федерального закона № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» [2]) вводится квотирование мест в парламенте субъектов России в установленных законом случаях. Предоставляется общественным объединениям право в получении не менее 25 процентов депутатских мандатов в законодательном (представительном) органе государственной власти субъекта Российской Федерации либо в одной из его палат, распределения между списками кандидатов, выдвинутыми избирательными объединениями, пропорционально числу голосов избирателей, полученных каждым из списков кандидатом.

Таким образом, в соответствии с Федеральным законом от 22.02.2014 № 20-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» [4] с 2016 года происходит возврат к простой смешанной избирательной системе с некоторыми новациями.

Введение мажоритарной составляющей определяется тем, что эта система выборов как бы снижает исключительную роль партии в избирательной системе, «тем не менее, сохраняется общая тенденция повышенной роли политических партий в избирательном процессе» [5].

Мажоритарная избирательная система в современной избирательной системе России позволила выбирать половину депутатов Государственной Думы по одномандатным округам. Стабильности избирательной системы будет способствовать формирование одномандатных округов на 10 лет, в результате отпадает необходимость перед каждыми выборами определять границы одномандатных округов и тем самым можно свести к минимуму манипулирование с нарезкой округов. Также кандидатам от одномандатных округов возвращается право на самовыдвижение и право их выдвижения политическими партиями (статья 6 Закона № 20-ФЗ). Право на самовыдвижение вводится для того, чтобы каждый гражданин России мог реализовать свое конституционное пассивное избирательное право на выборах депутатов Государственной Думы. Однако низкая электоральная активность населения позволит партиям активизировать свою деятельность по представлению в одномандатные округа представителей своих партий, и эта возможность с поддержкой административного ресурса может реализовать правящая партия.

Таким образом, если формирование федерального и региональных парламентов (пятого и шестого созывов) по пропорциональной избирательной системе предполагало усиление позиций политических партий, и поэтому мотивировался процесс их укрупнения и повышения их роли в политической системе общества и государства, то выборы 2011 года показали, что «партия власти» может поте-

рять свою лидирующую позицию. Также надо учесть, что мы имеем четыре партии, существенно увеличивших количество мандатов, хотя они не могут иметь перевес голосов при принятии законопроектов и проводить свои нормативные акты в Думе – это положение может измениться на следующих выборах. В свою очередь «Единая Россия» остается партией, имеющей лидирующие позиции в законодательном органе. Количество депутатов от «Единой России» позволяет этой партии в полной мере реализовывать интересы исполнительной власти в законодательной сфере. Однако протестное голосование в 2011 году (49,3%) поставило под угрозу доминирование партии в Думе и вполне логичным решением является увеличение числа депутатов от партии за счет одномандатных округов, где в полной мере можно использовать административные ресурсы. Выборы 2016 года в Государственную Думу подтвердили данный тезис: за счет одномандатных округов правящая партия получила 203 мандата, учитывая, что по партийному списку они получили 140 мест, поэтому сохранение пропорциональной системы выборов могло привести к дальнейшему уменьшению мандатов, а у четырех партий появлялась возможность в увеличении депутатских мест в Думе. Однако преимущество «Единой России» при любом раскладе оставалось бы значительным.

Российская избирательная система, законодательство о выборах менялись в зависимости от представлений политической элиты о том, какая партийная система в большей степени отвечает реалиям политической жизни нашего государства.

Избирательное право России на современном этапе отвечает демократическим принципам реализации политических прав личности в избирательном процессе. Однако избирательное право России находится в процессе реформирования и это связано с формированием, становлением партийной системы. В свою очередь формирование партийной системы определяется формой правления, которая в настоящее время зависит от решений, принимаемых политической элитой, поэтому говорить о сложившейся избирательной системе преждевременно.

Развитие избирательной системы России предположительно будет проходить в первую очередь в области совершенствования избирательного права и процесса, реализации конституционных принципов избирательной системы и основным среди этих принципов мы считаем право граждан избирать и быть избранными, а для этого необходимо формировать выборные органы государственной власти и местного самоуправления, способные в полной мере реализовать этот принцип.

Партии выполняют очень важную функцию в государстве – это выявление общих интересов различных групп, оформление их в правовые требования с тем, чтобы добиваться их осуществления. В свою очередь государство как политический институт выступает гарантом участия политических партий на выборах в борьбе за государственную власть. Поэтому партии участвуют в избирательном процессе для получения важного объекта политической борьбы – государственную власть.

Формирование и функционирование политической системы в России обусловлено Конституцией РФ, где достаточно лаконично определен конституционный статус политических партий и их взаимоотношение с государством.

Основополагающей нормой является установление идеологического, политического многообразия и многопартийности (ст. 13). Закон о политических партиях развивает положения Конституции РФ относительно реализации принципа многопартийности, что само по себе является определенной гарантией демократического развития страны.

Закон о политических партиях предъявляет требования к лицам, замещающим государственные или муниципальные должности, и лицам, находящимся на государственной или муниципальной службе: они не вправе использовать преимущества своего должностного или служебного положения в интересах политической партии, членами которой являются, либо в интересах любой иной политической партии, и они не могут быть связаны решениями политической партии при исполнении своих должностных или служебных

обязанностей. Таким образом, данный Закон определил пределы «отделенности» политических партий от государства.

Вполне закономерен вывод о том, что избирательное право и избирательный процесс Российской Федерации соответствует демократическим стандартам в области избирательных прав граждан.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон «О политических партиях» от 11.07.2001 № 95-ФЗ (последняя редакция) URL: http://www.consultant.ru/document/ cons_doc_LAW_32459/
2. Федеральный закон от 06.10.1999 № 184-ФЗ (ред. от 09.03.2016) «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» // Российская газета, № 206, 19.10.1999.
3. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 15.02.2016) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» Российская газета, № 202, 08.10.2003.
4. Федеральный закон от 22.02.2014 № 20-ФЗ (ред. от 05.04.2016) «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 24.02.2014, № 8, ст. 740.
5. Алимов Э.В. Некоторые тенденции конституционно-правового регулирования партийного строительства в Российской Федерации // Журнал российского права. 2016. № 2. – С. 46–54.
6. Баранов А.В. Электоральные процессы в России на федеральном и региональном уровнях: эффекты избирательной системы // Известия Алтайского государственного университета. 2013. Выпуск № 4 (80) / том 2. – С. 239–242.
7. Баранов А.В., Гришин Н.В. Реформы избирательной системы России: политические эффекты // Теория и практика общественного развития. 2013. Выпуск № 11. – С. 433–437.
8. Выборы-2016. Итоги. URL: https://www.interfax.ru/russia/528903
9. Грудинин Н.С. Проблемы модернизации избирательной системы на выборах депутатов Государственной Думы Российской Федерации: вызовы и ответы современности // Юридическая наука и правоохранительная практика. – Тюмень: Изд-во ТЮИ МВД России, 2013, № 4 (26). – С. 124–130.
10. Избирательное право России: учебник для студентов вузов / под ред. В.О. Лучина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2012. – С. 468.
11. Кунекова Р. Избирательная система 2013–2014 // ЭЖ-Юрист. 2014. № 16–17. – С. 1, 8.
12. Лейпхарт А. Конституционные альтернативы для новых демократий – Полис. Политические исследования. 1995. № 2. С. 135–146.
13. Нечипас Ю.В., Побережная И.А. Современные тенденции совершенствования избирательной системы России // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2015. Выпуск № 10–1. – С. 198–201.
14. Нигметзянов Т.И. Избирательные системы современности: сравнительный анализ // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. 2015. Выпуск № 3, том 21. – С. 186–190.

УДК 347.78.01

Кочесоков З.Х.[1]
Кочесокова М.К.[2]

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО ГРАЖДАНСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Аннотация. В данной статье рассматривается проблема защиты интеллектуальной собственности в контексте развития гражданского законодательства.

Акцентируя внимание на ее особой роли в условиях рыночной экономики, доказывается, что правовая охрана результатов интеллектуальной деятельности обладает большим потенциалом для экономического развития, повышения уровня благосостояния, материального благополучия граждан.

Именно поэтому, по мнению авторов, в целях защиты авторских прав на результаты интеллектуальной деятельности необходимо развивать гражданское законодательство в данной сфере правоотношений в контексте развития общественных отношений.

Сделан вывод о том, что значение института защиты авторских прав для социального развития трудно переоценить, и поэтому это направление деятельности должно стать одним из приоритетных для российского государства.

Ключевые слова: интеллектуальная собственность, рыночная экономика, правовая охрана, гражданское законодательство, авторское право, законодательство.

Kochesokov Z.
Kochesokova M.

LEGAL REGULATION OF INTELLECTUAL PROPERTY IN THE CONTEXT OF THE DEVELOPMENT OF RUSSIAN CIVIL LEGISLATION

Abstract. This article examines the problem of intellectual property protection in the context of the development of civil legislation. Focusing on its special role in the conditions of a market economy, it is proved that the legal protection of the results of intellectual activity has a great potential for economic development, raising the level of well-being, material well-being of citizens. That is why, according to the authors, in order to protect the authors' rights to the results of intellectual activity, it is necessary to develop civil legislation in this area of legal relations in the context of the development of public relations. It is concluded that the value of the institute for the protection of authors ' rights for social development can hardly be overestimated, and therefore, this area of activity should become one of the priorities for the Russian state.

Keywords: intellectual property, market economy, legal protection, civil legislation, copyright, legislation

---

[1] *Кочесоков Заурбек Хамидбиевич*, доктор философских наук, кандидат юридических наук, профессор кафедры истории, права и гуманитарных дисциплин, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: kochesokov68@bk.ru

Zaurbek Kochesokov, Doctor of Philosophical Science, PhD in law, Professor department of History, Law and Humanities, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: kochesokov68@bk.ru

[2] Кочесокова Марьяна Каральбиевна, старший преподаватель кафедры экономики и финансового права Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: kochesokova92@mail.ru

Maryana Kochesokova, senior lecturer department of Economics and Financial Law, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, e-mail:kochesokova92@mail.ru

Возникновение института защиты прав авторов на результаты интеллектуальной деятельности имеет свою историю. Несмотря на это, он долгое время не поддерживался государством. Однако объективные процессы развития правосознания и правовой культуры граждан постепенно привели к осознанию его ценности и, соответственно, законодательному его регулированию. Таким образом, он постепенно выкристаллизовывался, приобретая правовой статус. Сначала на Западе, а потом и в России.

В настоящее время законодательное закрепление прав авторов в этой области правоотношений, его защита – необходимый элемент развития общества и государства.

Термин «интеллектуальная собственность» появился во Франции в конце XVIII века. Однако относительно понятия «интеллектуальная собственность» в научной литературе существует терминологическая несогласованность. В настоящее время данное понятие используется в сфере экономики, управлении производством, имеет междисциплинарный статус.

Важным этапом в становлении системы защиты прав интеллектуальной собственности стало подписание первого международного соглашения в этой сфере – им стала Парижская конвенция по охране промышленной собственности (конвенция принята в 1883 г.).

В конце XIX века появилось понятие «результаты интеллектуальной деятельности». Этот термин был использован в Бернской конвенции об охране литературных и художественных произведений (конвенция принята в 1886 г.).

Впервые понятие «интеллектуальная собственность» в современном понимании было использовано в Конвенции об основании Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС), которая была принята в 1967 г. в Стокгольме. С тех пор это понятие используется в международном праве и национальном законодательстве многих стран.

Абзац 1 п. 1 ст. 2 Гражданского кодекса Российской Федерации в первоначальной редакции к предмету гражданского права относил интеллектуальную собственность, отождествляя это понятие с результатами интеллектуальной деятельности и средствами индивидуализации.

Впоследствии законодатель изменил свою позицию. В соответствии с частью 4 Гражданского кодекса Российской Федерации термин «интеллектуальная собственность» был заменен на «интеллектуальные права».

Несмотря на это в ст. 128 Гражданского кодекса Российской Федерации результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации отождествляются с понятием «интеллектуальная собственность» [1].

Не отличается единством и терминология, используемая в конституционном законодательстве. Одна из причин терминологической несогласованности кроется в отсутствии единого подхода к определению названия подотрасли гражданского права, регулирующей эти отношения.

На развитие понятия «интеллектуальной собственности» в российском гражданском законодательстве оказали большое влияние процессы глобализации, которые влияют на развитие правоотношений в этой области одновременно в соответствии с требованиями глобального и локального рынков.

Правовое регулирование отношений в сфере интеллектуальной деятельности в современном российском гражданском законодательстве отличается более высоким уровнем отражения правовой действительности.

В нем появились новые виды правоотношений в области авторского права. Оно продолжает развиваться, удовлетворяя правовые потребности и интересы общества, меняясь в зависимости от конкретной исторической ситуации.

В настоящее время значительно чаще стали защищаться авторские права. Государством осуществляется правовая охрана авторского права. Появились государственные органы власти, регистрирующие права авторов на интеллектуальную собственность.

К примеру, для защиты своих авторских прав обладатель может использовать знак охраны авторского права – «copyright» («с») или обратиться к российскому авторскому обществу (РАО).

Иначе говоря, российское гражданское законодательство в области защиты авторских права непрерывно развивается и считается в настоящее время одним из лучших в мире.

Обратим внимание, что до 2008 г. авторское право в России регулировалось множеством нормативных правовых документов, которые утратили силу в связи с вступлением в действие с 1 января 2008 года Четвертой части Гражданского кодекса Российской Федерации «Правовое регулирование отношений в сфере интеллектуальной собственности».

В четвертой части Гражданского кодекса Российской Федерации уже по-новому определяется право на интеллектуальную собственность. Оно есть право интеллектуальной собственности с входящими в его состав правами и объекты этих прав.

Творческой признается любая умственная деятельность, результат которой охраняется законом, если не доказано, что он является следствием прямого копирования, плагиата, либо вообще не может являться объектом интеллектуальной собственности. В соответствии с исключительными правами их обладатель получает право использовать результат интеллектуальной деятельности на свое усмотрение не противоречащим закону способом и т.д.

Интеллектуальная собственность – это собственность особого рода, чьи особенности учитываются государством в развитии российского гражданского законодательства.

Разумеется, с развитием авторского права на результаты интеллектуальной деятельности неизбежно растет и количество правонарушений в этой области.

В этой связи законодатель четко предусмотрел разные виды юридической ответственности. За нарушение авторских прав правонарушителя может ожидать: гражданско-правовая ответственность; административное взыскание; уголовная кара. Соответственно, существуют три вида юридической ответственности за нарушение авторского права, которые включают административную, гражданско-правовую и уголовную.

Суд, руководствуясь Гражданским, Административным и Уголовным кодексами, а также постановлением Пленума Верховного суда Российской Федерации «О вопросах, возникающих у судов…» от 19.06.2006 № 15 определяет конкретное наказание.

Кроме всего прочего, Гражданский кодекс Российской Федерации в части 4 [2] предусматривает некоторые варианты ответственности при нарушении авторских прав. Очень часто санкции компенсируют материальные потери правообладателя.

Зарубежное гражданское законодательство в области авторского права на результаты интеллектуальной деятельности сложилось гораздо раньше, чем российское.

Российское законодательство развивается с учетом опыта зарубежного законодательства, опирается на его достижения и не изолируется от него, что позволяет создавать законодателю более совершенное, адаптированное к российской правовой действительности гражданское законодательство в области авторского права на результаты интеллектуальной деятельности.

Безусловно, в правовом регулировании в области авторского права на результаты интеллектуальной деятельности отдельно взятых творческих произведений имеются свои особенности, как в России, так и за рубежом.

При этом содержание гражданского законодательства каждой страны обусловлено особенностями их исторического развития.

Защита авторских прав и охраняемых законом интересов осуществляется посредством применения надлежащей формы, средств и способов защиты.

Сами авторы произведений науки, литературы и искусства, обладатели смежных прав, а также их наследники и иные правопреемники могут выступать субъектами права на защиту.

При жизни автора только он сам или его уполномоченный представитель может выступать, требуя защиту нарушенных или оспариваемых прав. Что касается права на произведения, созданные несколькими соавторами, то они могут защищаться всеми ими сообща или каждым из них в отдельности.

В соответствии со статьей 12 Гражданского Кодекса Российской Федерации защита гражданских прав осуществляется путем признания права; восстановления положения, существовавшего до нарушения права, и пресечения

действий, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения; признания оспоримой сделки недействительной и применения последствий ее недействительности и др.

Формы защиты бывают юрисдикционными и неюрисдикционными, смешанными. Способы защиты прав делятся в зависимости от юридических действий, поставленных целей.

После истечения сроков защиты прав, которые в соответствии со статьей 196 Гражданского кодекса Российской Федерации составляют 3 года, суд имеет право отказать в удовлетворении искового требования в соответствии со статьей 199 Гражданского кодекса Российской Федерации.

В течение этого времени можно требовать защиту своих прав. Затем заканчивается срок давности. Но этот срок распространяется не на все требования. Права на объекты интеллектуальной собственности являются гражданскими правами. Вопрос о применении мер защиты решает владелец этих прав, а не государственный орган.

В систему правовой защиты интеллектуальной собственности Российской Федерации входит Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 г., которая каждому гарантирует свободу литературного, художественного, научного, технического и других видов творчества, преподавания.

Интеллектуальная собственность охраняется законом. Так говорится в ст. 44 Конституции Российской Федерации, которая была принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.

Вторым по значимости является Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвёртая). Он объединил все существующие на 2006 год нормы интеллектуальной собственности (с учётом корректировок и дополнений).

Между тем законодательство в сфере интеллектуальной собственности носит исключительно федеральный характер, то есть принимается только федеральными органами государственной власти (субъекты Российской Федерации не вправе издавать нормативные акты в сфере интеллектуальной собственности).

В настоящее время в России формируется свое национальное законодательство на использование результатов интеллектуальной деятельности.

Однако граждане пока еще чрезвычайно редко обращаются в суд за защитой своих прав на результаты интеллектуальной деятельности.

Международные договоры также влияют на развитие российского гражданского законодательства в области авторского права. В настоящее время Российская Федерация является участником очень многих международных договоров в области защиты права авторов на результаты интеллектуальной деятельности.

В Российской Федерации защита прав авторов на результаты интеллектуальной деятельности в настоящее время является необходимым условием общественного развития. Это оказывает серьезное влияние на интеграцию российского государства в мировое сообщество.

В Российской Федерации правовая защита интеллектуальных прав находится под контролем многих государственных структур: Роспатент, ФАС, суд по интеллектуальным правам и т.д.

С 2000 года в этой области начали активно принимать законодательные акты и привлекать к юридической ответственности за соответствующие правонарушения.

В данной связи в российской юридической практике впервые начинают появляться судебные дела по защите прав авторов на результаты интеллектуальной деятельности.

С 1 января 2008 г. вступила в действие часть IV Гражданского кодекса Российской Федерации, регулирующая правовые отношения в сфере интеллектуальной собственности. В ней нашёл отражение новый подход к понятию правового регулирования отношений по поводу интеллектуальной собственности.

Часть четвертая Гражданского кодекса Российской Федерации – это новый нормативный акт. На новых началах регулируются отношения в сфере интеллектуальной деятельности и результатов творческой деятельности. Сюда включены новые правовые институты в сфере авторских и смежных прав, требующие своей уголовно-правовой охраны.

В Российской Федерации законодательство в области защиты авторского права постоянно совершенствуется. Часть IV Гражданского кодекса Российской Федерации, регулирующая правовые отношения в сфере интеллектуальной собственности, об этом свидетельствует.

Впервые в российское законодательство включена охрана исключительного права изготовителя базы данных.

Впервые предусмотрена охрана исключительного смежного права граждан, впервые обнародовавших произведения литературы, науки или искусства (так называемые исключительные права публикатора (§ 6 Гл. 71 Гражданского кодекса Российской Федерации) и т.д.

Ст. 1253 Гражданского кодека Российской Федерации, посвященная ответственности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей за нарушение исключительных прав, стала новеллой российского законодательства и санкции, предусмотренные в ней, делают данную статью похожей на уголовно-правовую норму.

Кроме того, представляется весьма актуальным приведение отечественного законодательства в части защиты авторских прав в соответствие с принятыми международными обязательствами.

Помимо внедрения общих международных стандартов в области защиты прав интеллектуальной собственности охрана авторских и смежных прав может быть обеспечена путем введения условий о взаимной охране; путем заключения двухсторонних соглашений; путем участия в многосторонних международных конвенциях.

Наилучшие условия для обеспечения охраны авторских и смежных прав создаются в условиях участия страны в международной универсальной системе охраны прав интеллектуальной собственности.

Существующее в Российской Федерации законодательство в области нарушения прав интеллектуальной собственности в сфере информационно-электронных технологий охватывает лишь часть имеющихся или возможных нарушений.

В данной связи, как нам представляется, в этой области общественных отношений следует применять единообразные нормы с учетом судебной практики различных стран.

Общественные отношения постоянно трансформируются, эволюционируют. Разумеется, все зависит от конкретной исторической ситуации.

Разумеется, развитие правосознания и правовой культуры с течением времени изменили отношение граждан к авторскому праву и результатам интеллектуальной деятельности.

В настоящее время принято много законодательных актов в России и за рубежом, регулирующих права граждан на результаты интеллектуальной деятельности, появились механизмы защиты авторских прав.

Интерес к результатам интеллектуальной деятельности, т.е. к авторскому праву, в мире растет. Мир глобализируется. Расширяется география мировой экономики. Увеличиваются точки роста. Экономическая конкуренция также усиливается. Глобальная экономика интенсифицируется, меняя картину мира. Все это в итоге будет способствовать росту инновационной деятельности граждан и, соответственно, развитию авторского права.

В настоящее время обществу и государству необходимо бороться с неуважительным отношением граждан к авторскому праву, которое имеет глубокие исторические корни. В частности, в этой связи должно измениться отношение к пиратским продукциям.

В области интеллектуальной собственности происходит расширение общественных отношений, что делает исследуемую проблему очень важным и очень серьезным объектом изучения во всем мире. В особенности это важно в условиях глобализации мировой экономики. Прежде всего, правонарушения в этой области подрывают имидж физических и юридических лиц, пытающихся получить дивиденды от незаконной деятельности. Многие еще не понимают, что нужно пользоваться только лицензионной продукцией.

Разумеется, в условиях глобализации экономики актуальным является присоединение России к международным организациям в области защиты интеллектуальной собственности. Ныне очень важными в этом смысле являются:

- распоряжен Правительства РФ от

21.07.2008 №1052-р «О присоединении Российской Федерации к Договору Всемирной организации интеллектуальной собственности по авторскому праву, принятому Дипломатической конференцией по некоторым вопросам авторского права и смежных прав в г. Женеве 20 декабря 1996 года» [3];

- распоряжение Правительства РФ от 14.07.2008 № 998-р «О присоединении к Договору Всемирной организации интеллектуальной собственности по исполнениям и фонограммам, принятому Дипломатической конференцией по некоторым вопросам авторского права и смежных прав в г. Женеве 20 декабря 1996 г.» [4].

21 июля 2008 г. распоряжением Правительства № 1052р Россия сделала ещё один значительный шаг в плане гармонизации законодательства об охране интеллектуальной собственности, присоединившись к Договорам ВОИС по авторскому праву (ДАП) и по исполнениям и фонограммам (ДИФ).

Участие России в универсальных соглашениях в области охраны интеллектуальной собственности ознаменовано присоединением к Соглашению о торговых аспектах прав на интеллектуальную собственность, разработанному в рамках Уругвайского раунда переговоров о многосторонней торговле и вступившему в силу 1 января 1995 г., а для Российской Федерации – 22 августа 2012 г. после принятия в ВТО.

Соблюдение международных обязательств, договоров является обязательным для всех стран-членов Всемирной торговой организации, направлено на регулирование имущественных прав на объекты интеллектуальной собственности, влияющих на торговлю.

К сожалению, с развитием интернета увеличилось число правонарушений в области авторского права: незаконное вторжение на чужие сайты, скачивание фильмов, книг и т.д. В этой связи государству необходимо усилить разработку мер по защите интеллектуальной собственности в интернете. В этом плане для развития авторского права требуются не только запретительные меры, но также должны быть применены стимулы для деятельности в рамках закона.

Особенно часто в трудноразрешимую ситуацию попадают творческие люди. Им не выплачивают гонорары за выполненную работу. Это касается сценаристов, разработчиков слоганов, программистов, писателей, дизайнеров и пр. За ними, как правило, не стоит сильная организация.

В данной связи есть один простой и надежный способ. Он заключается в том, что нужно взять результаты своего труда (дизайнерский проект, компьютерную программу, стихотворение и т.п.), по возможности сопроводить это черновиками и всем прочим, что может явно свидетельствовать об авторстве, записать все это на диске, либо бумаге, запечатать и отправить по почте на свое же имя.

В итоге появляется самое лучшее доказательство на авторство и дату создания творческого продукта – бандероль, скрепленная двумя государственными печатями, на которых стоят дата отправки и дата получения. Нельзя вскрывать ее – пусть лежит в том виде, в котором пришла. В судебной практике этот вид доказательства оказывает на судей самое убедительное впечатление.

Право интеллектуальной собственности имеет большой потенциал для развития общества и государства, для будущего всей человеческой цивилизации в целом.

Однако развитие института прав автора на результаты интеллектуальной деятельности в настоящее время испытывает определенные трудности.

Эти трудности преимущественно связаны с низким уровнем развития правового сознания и правовой культуры граждан, должностных лиц, в полной мере не осознающих ценность института прав авторов на результаты интеллектуальной деятельности для будущего общества и государства, цивилизации.

Несмотря на все проблемы, с которыми сталкивается правообладатель в настоящее время, институт прав авторов на результаты интеллектуальной деятельности только начинает развиваться и приносить конкретную выгоду.

Государству необходимо создавать условия для людей, умеющих создавать, творить, всячески стимулируя этот процесс.

Защита прав авторов на результаты интеллектуальной деятельности должна стать одним из приоритетных направлений в деятельности российского государства.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гражданский кодекс Российской Федерации: Часть первая: [Принят Гос. Думой 30 ноября 1994 года] // Собрание законодательства РФ. – 1994. – №32. Ст. 3301.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации: Часть четвертая: [Принят Гос. Думой 18 декабря 2006 года] // Собрание законодательства РФ. – 2006. – №52. Ст. 5496.
3. Распоряжение Правительства РФ от 21.07.2008 №1052-р «О присоединении Российской Федерации к Договору Всемирной организации интеллектуальной собственности по авторскому праву, принятому Дипломатической конференцией по некоторым вопросам авторского права и смежных прав в г. Женеве 20 декабря 1996 года» // http://www.consultant.ru/
4. Распоряжение Правительства РФ от 14 июля 2008 г. № 998-р // Сайт Правительства РФ в Internet (http://www.government.ru).

УДК 34

Манкиева А.В.[1]

ОСОБЕННОСТИ ОХРАНЫ ТРУДА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Аннотация. В статье рассмотрены общее положение охраны труда в органах внутренних дел, а также особенности охраны труда сотрудников внутренних дел. Изучены нормативно-правовые акты и мероприятия, направленные на повышение эффективности охраны труда сотрудников внутренних дел.

Ключевые слова: охрана труда, безопасность, трудовой кодекс, нормативно-правовое регулирование, органы внутренних дел.

Mankieva A.

FEATURES OF LABOR PROTECTION OF EMPLOYEES OF INTERNAL AFFAIRS BODIES

Abstract. The article considers the general situation of labor protection in the internal affairs bodies, as well as the peculiarities of labor protection of internal affairs employees. The normative legal acts and measures aimed at improving the efficiency of labor protection of internal affairs employees were studied.

Keywords: labor protection, safety, labor code, regulatory and legal regulation, internal affairs bodies.

Отношения социально-трудового характера, сложившиеся в МВД России, можно разделить на два вида:

1. Основная задача, в соответствии с которой правоохранители являются представителями закона, а их назначение заключается в охране общественного порядка, противодействии деятельности преступников, обеспечении безопасности населения, защите правовых основ государства.

2. Дополнительная задача, в рамках которой сотрудники правоохранительных структур выступают в качестве внутренних войск. В их обязанности входит защита каждого гражданина и всего государства от преступных посягательств.

В проведённом исследовании мы отмечаем необходимость оптимизировать деятельность МВД в соответствии со сложившейся практикой и эффективно зарекомендовавшими себя мировыми наработками. Особое внимание следует обратить на такое направление, как совершенствование деятельности по охране труда.

Эти меры позволят эффективно развивать и совершенствовать институт социально-трудовых отношений внутри ведомства, что приобретает особое значение при реформировании данной структуры.

Охрана труда представляет собой систему мероприятий, направленных на то, чтобы поддерживать жизнь и здоровье сотрудников на протяжении их профессиональной, трудовой деятельности. Сюда входят самые разные аспекты, начиная с правовых, технических, социальных, экономических и заканчивая мероприятиями санитарного, эпидемиологического, профилактического, а также реабилитационного характера. Весь комплекс мероприятий по охране труда регулирует и контролирует специальное ведомство – Министерство труда и социальной защиты РФ.

[1] *Манкиева Аза Вахидовна*, кандидат политических наук, доцент кафедры правового обеспечения деятельности органов власти, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: aza.mankieva@mail.ru
Mankieva Aza, Ph.D. in Politics, Associate Professor Department for Legal Support of Authorities Activity, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, aza.mankieva@mail.ru

Охрана труда в органах внутренних дел подразумевает синтез комплексных мер, которые обеспечивают удовлетворительную жизнедеятельность работников органов внутренних дел, включая состояние их здоровья на протяжении всей службы [1]. Ведущим направлением развития в этой области по-прежнему остаётся создание безопасных условий во время службы. Для этого стараются свести к минимуму вероятность профессиональных рисков и причины травмоопасных ситуаций, которые сопряжены с данным родом деятельности.

Следует подчеркнуть, что работа сотрудников ОВД подразумевает не только выдержку, компетентность, обязательность, высочайший профессионализм, но и серьёзное психологическое и физическое напряжение, а также знание и соблюдение законов.

Необходимо отметить, что ненормированный график работы, командировки в горячие точки, криминогенная ситуация, силовые контакты с преступниками повышают уровень опасности в процессе трудовой деятельности работников ОВД. На коллегии МВД РФ, которая проводится ежегодно, министр внутренних дел РФ Владимир Колокольцев говорил о том, что только в 2019 году 60 сотрудников погибли, а 3 500 были ранены, исполняя служебные обязанности [2].

Вышеизложенные цифры свидетельствуют о необходимости обеспечения соответствующих рискам условий охраны труда работников органов внутренних дел, в полной мере используя нормативно-правовое регулирование. Вопросы организационной координации охраны труда сотрудников ведомства актуальны и регулярно обсуждаются на конференциях, в рамках круглых столов и других заседаний, напрямую или опосредованно связанных с обеспечением охраны труда работников. Проблематика рисков в деятельности сотрудников ОВД и необходимость улучшения системы охраны их труда рассматривались специалистами и юристами разных уровней.

Положение об организации работы по охране труда в системе МВД, регулирующее не только порядок данной работы, но и основные права и обязанности действующего руководства управлений органов внутренних дел России разных уровней и сотрудников подразделений, отвечающих за охрану труда, было принято 10 мая 2001 года. Документ был утверждён приказом Министерства внутренних дел Российской Федерации [3].

Следует учесть, что работа, направленная на охрану труда в данной организации, подразумевает целый комплекс самых разных мероприятий, ориентированных в первую очередь на сохранность жизни работников ОВД и гражданских сотрудников, осуществляющих служебную деятельность. Причём организация и мониторинг мероприятий производятся начальниками соответствующих подразделений.

Личная профбезопасность работников ОВД формируется благодаря следованию нормам охраны труда. Это и есть условия служебной деятельности персонала ОВД, при которых профессиональные риски перестают быть фактической угрозой жизни и психологической стойкости сотрудников, что, в свою очередь, даёт им возможность эффективно исполнять служебные обязанности.

В перечень основных организационных задач по охране труда, которые возложены на соответствующие подразделения и сотрудников ОВД, входят:

- контроль и координация принципов и правил охраны труда;
- мониторинг и кураторская деятельность, связанная с профилактикой травматизма на службе и предупреждением профрисков сотрудников;
- государственные нормативные требования охраны труда;
- инициирование проверок, обследование состояния служебных помещений с точки зрения их функционала и технического оснащения (техническое снабжение, устройства, оборудование, средства защиты, как индивидуальные, так и коллективные);
- создание информационных щитов, стоек в подразделениях ОВД разного уровня;
- проведение оценки условий труда.

Основные мероприятия, которые осуществляются для создания и обеспечения оптимальных условий, можно классифицировать, основываясь на ТК РФ и приказах №№ 492, 466 МВД РФ [4].

Среди них можно выделить следующие виды мероприятий:

1. Правовые мероприятия.

Это вид взаимосвязан с правовыми аспектами охраны труда и нацелен на обеспечение соответствия нормативно-правовой базы и условий работы сотрудников ОВД. В данном случае правовая безопасность характеризуется правовым обеспечением деятельности работников ОВД и возможностью их юридической защиты при решении ими профессиональных или субъективных задач, которые связаны со служебной деятельностью.

Так, к правовым аспектам можно отнести:

- улучшение и упрочение нормативно-правовой базы охраны труда (имеются в виду некоторые положения законов Российской Федерации «О полиции» и «О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов», а также актов МВД России);
- формирование и учреждение специальных правовых инспекций, специализирующихся на охране труда сотрудников данного ведомства, куда может обратиться любой работник органов и пожаловаться на качество охраны труда;
- инициирование и осуществление проверок в соответствии с приказом МВД РФ № 161 «Об утверждении Инструкции о порядке организации и проведения служебных проверок в органах, подразделениях и учреждениях системы МВД РФ» (опубликован в «Российской газете» – 14.06.2013) [4].

За счёт того, что охрана труда сотрудников ОВД производится на основании норм закона РФ, её правовая основа имеет структурированный характер.

2. Социально-экономические мероприятия.

Основные гарантии соцзащиты работников ведомства указаны в Федеральном Законе «О службе в органах дел Российской Федерации» [5]. К ним относятся:

- оплата труда сотрудников органов;
- страхование и гарантийные выплаты, связанные с возмещением вреда, который был получен в процессе службы;
- обеспечение работников ведомства питанием и формой;
- пенсионные выплаты сотрудникам и членам их семей.

Следует обратить внимание на то, что степень экономической безопасности работников имеет прямую зависимость от развития системы соцгарантий, введения в действие качественных методов формирования социальной политики в ведомстве, а кроме того от реализации действующих положений российского законодательства в части соцгарантий для работников ОВД.

Работники ОВД получают бесплатное медобеспечение, а также санаторно-курортное лечение. Это осуществляется на основании постановления правительства РФ. Причём каждое подразделение имеет свои поликлиники, больницы, санатории, аптеки, объединённые одной ведомственной системой. Обязательный объём такой медпомощи предоставляется по программе обязательного медстрахования бесплатно.

Кроме того, каждый работник прикреплён к поликлинике ведомственной системы здравоохранения. Медпомощь оказывается в российских учреждениях здравоохранения, а финансовые расходы компенсируют соответствующие органы исполнительной власти РФ. Аналогичная система медицинской помощи предусмотрена и для членов семей сотрудников ОВД. Кроме того, и сотрудникам, и членам их семей предоставляется гарантированное санаторно-курортное лечение в пансионатах, санаториях, на базах отдыха, которые также относятся к системе здравоохранения ведомства. При этом сами сотрудники оплачивают 25% стоимости путёвки, лечения, а члены семей – 50%. Право на получение бесплатной санаторно-курортной путёвки имеют члены семей погибшего сотрудника ОВД, которого наградили званием Героя России.

Комплекс мер, направленных на улучшение здоровья работников ОВД, продолжает формироваться и улучшаться. Так, в планах ведомства выделить средства на приобретение оборудования и оказание сотрудникам органов внутренних дел высокотехнологичной медпомощи в медучреждениях ведомства. Кроме этого, обсуждается строительство новых здравниц МВД. Сегодня оздоровительных

учреждений подобного типа, принадлежащих ведомству, насчитывается 25 на территории РФ.

По действующим нормам правительства РФ, каждый сотрудник ОВД должен быть обеспечен всеми необходимыми материально-техническими ресурсами, так как они являются важнейшим элементом его служебной деятельности. Имеется в виду обеспечение оружием, боеприпасами, спецсредствами, транспортом, формой, другим имуществом.

Результат материально-технического обеспечения сотрудников ОВД в особых ситуациях реализуется благодаря:

- регулярному соответствующему управлению складами, ремонтными и сервисными базами и другими структурами;
- постоянному действенному снабжению материально-техническими ценностями для нужд работников ОВД РФ;
- согласованным действиям различных подразделений материально-технического снабжения ведомства;
- техобслуживанию высочайшего качества и оперативному ремонту техсредств, оборудования, механизмов, оружия.

Усталость обычно наступает не столько от работы, сколько от шума, плохого света, некомфортной рабочей позы, неэффективной вентиляции и других неудобств на рабочем месте. Поэтому для удовлетворительного психологического состояния, а также физической трудоспособности сотрудников необходимы и такие условия труда, как:

- грамотно организованное рабочее место и его оформление в комфортной цветовой гамме;
- тишина;
- температура +18–20°С и нормальная влажность воздуха;
- правильное освещение.

Приведем пример зарубежной практики организации охраны труда для сотрудников органов внутренних дел.

Зарубежная практика защиты интересов работников ОВД наиболее ярко видна в формировании профсоюзов в США [3]. Участие в этих организациях абсолютно добровольное. К примеру, их члены перечисляют финансовые средства в Пенсионный фонд, частично оплачивают медобслуживание работников, приглашают защитников, адвокатов, когда возникает необходимость разбирательств в суде, решают множество других проблем.

Опыт Великобритании демонстрирует следующее. В этой стране создаются различные ассоциации полицейских, учитывающие нужды и интересы разных категорий сотрудников этой структуры (ассоциации полицейских-женщин, чернокожих, азиатов, суперинтендантов, главных полицейских и т. д.) [3]. Эти организации играют существенную роль в повышении работоспособности службы, её соответствии общим потребностям и личным целям работников, а также помогают усовершенствовать культуру ведомства в целом.

В Германии существует так называемая «местная» надбавка для сотрудников ОВД, объём которой зависит от семейного положения работника. Сотрудники, состоящие в браке, имеющие детей, зарабатывают больше бездетных и холостых [3]. Причём стоит обратить внимание на то, что вышеуказанная надбавка установлена для немецких сотрудников не в процентном соотношении, а в денежном размере. Кроме того что такая финансовая поддержка улучшает благосостояние семьи работников ОВД, она стимулирует рождаемость.

В Японии система соцобеспечения сотрудников ОВД предоставляет возможность продолжить службу по достижении максимального срока. Причём никаких ограничений не существует, а действует принцип пожизненного найма, который активно используют сотрудники ОВД Японии. Кроме того, их дополнительно мотивируют надбавкой к зарплате.

Когда речь идёт об аспектах нормативно-правового регулирования охраны труда, главной задачей является формирование подразделений ведомства как надёжной основы, мощного средства, способного защитить государственность и законность. Другими словами, именно так следует рассматривать и оценивать комплекс мер, направленных на обеспечение социального статуса работников ОВД.

В качестве вывода можно сказать о том, что в ОВД правовое регулирование служебно-

трудовых отношений – масштабный комплекс мер, осуществляемых административным законодательством о службе в ОВД России, законом о госслужбе, а также Трудовым кодексом РФ и Гражданским Процессуальным кодексом РФ.

Охрана труда в ведомстве – важнейшая задача для центрального аппарата Министерства внутренних дел РФ. Между тем деятельность всех сотрудников органов является напряжённой, требует колоссальной работоспособности, упорства, выдержки, подразумевает высочайшую личную ответственность, которая базируется на строгом соблюдении закона. Одна из основных сторон деятельности сотрудников ведомства – взаимодействие, грамотное (с психологической точки зрения) общение с гражданами, а также межличностные взаимоотношения с сослуживцами.

Поэтому подход к формированию условий для работников ОВД должен быть комплексным и направленным на чёткую охрану труда. Следует обеспечить поддержку и должный контроль условий их трудовой деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Коршунов Ю.Н. Советское законодательство о труде / Ю.Н. Коршунов, Р.З. Лившиц, М.С. Румянцев. – М.: Профиздат, 2019. – 512 с.
2. Расширенное заседание коллегии МВД России URL:http://www.kremlin.ru/catalog/persons/310/events/65090
3. Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении. Современное состояние. – М.: Проспект, 2020. – 832 с.
4. Комментарий к Федеральному Закону “О полиции” (постатейный) / Ю.Е. Аврутин и др. – М.: Проспект, 2018. – 109 с.
5. Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30.11.2011 № 342-ФЗ URL: http://www.consultant.ru/

УДК 352

Решетняк С.Р.[1]

АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ ПРОБЛЕМ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РЕШЕНИЯ

Аннотация. В статье проводится анализ существующего правого положения некоммерческих организаций с учётом существования различных организационно-правовых форм и природы их деятельности. Также рассматриваются перспективы дальнейшего развития института некоммерческих организаций и развития законодательных норм его регулирования.

Ключевые слова: некоммерческие организации, организационно-правовая форма юридического лица, «иностранные агенты», меры поддержки, контрактная система.

Reshetnyak S.R.

ANALYSIS OF EXISTING PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF NON-PROFIT ORGANIZATIONS AND PROSPECTS FOR THEIR SOLUTION

Abstract. The article analyzes the existing legal status of non-profit organizations, taking into account the existence of various organizational and legal forms and the nature of their activities. The prospects of further development of the institute of non-profit organizations and the development of legislative norms for its regulation are also considered.

Keywords: non-profit organizations, organizational and legal form of a legal entity, «foreign agents», support measures, contract system.

Некоммерческие организации (далее – НКО) представляют собой одну из самых сложных для правовой регламентации форм деятельности юридических лиц.

Это связано с тем, что по своей природе они достаточно разнообразны, подразделяются на большое количество внутренних форм и видов, обладающих уникальной спецификой, нередко отличной от прочих аналогичных организаций, что формирует особенности их правового статуса.

В какой-то степени можно говорить о том, что по своей сути это совершенно автономные субъекты, имеющие лишь условные схожие черты, к которым, прежде всего, стоит отнести критерий осуществления деятельности, не направленной на получение прибыли.

Данные особенности создают специфику функционирования таких организаций, а также порождают некоторые проблемы, которые вытекают из-за подобной специфичности.

Это связано с двойственной природой возникновения таких организаций и системообразующей цели их существования.

Одни НКО создаются для отстаивания некоммерческих интересов субъектов-учредителей в предпринимательских или связанных с ними отношениях. Вторые – для удовлетворения социальных и политических потребностей общества или отдельных категорий граждан.

Однако несмотря на существование специальных законов, регулирующих разные виды НКО, системообразующий закон о некоммерческих организациях создает однотипный подход к правовому регулированию [1]. Такое

[1] *Решетняк Сергей Романович*, заместитель декана факультета экономики, управления и права, старший преподаватель кафедры правового обеспечения деятельности органов власти, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: sergey.reshetnyak.85@mail.ru

Reshetnyak Sergey, Deputy Dean of the Faculty of Economics, Management and Law, Senior Lecturer of the Department for Legal Support of Authorities Activity, North Caucasus Institute – Branch of the RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: sergey.reshetnyak.85@mail.ru

положение вещей не является правильным, поскольку первые в основном становятся участниками предпринимательских и, нередко, коммерческих отношений, взаимодействуя с частноправовыми коммерческими субъектами и клиентами, в то время как вторые больше ориентированы на взаимодействие с государством. Соответственно, в первом случае такие отношения однозначно будут носить гражданско-правовой характер. А вот при взаимодействии НКО с государством в большей степени будут возникать административные правоотношения, связанные с получением государственной поддержки (прямые субсидии и грантовые средства), осуществлением общественного контроля, участием в политических процессах.

Причем, учитывая стремление государства всё больше и больше погрузить НКО в решение, стоящих перед государством и обществом социальных вопросов, тем выше степень интеграции НКО как субъектов в административные правоотношения.

Усиливается административный аспект и в вопросе проверки деятельности самих НКО со стороны государства. Особенно наглядно это стало видно после появления института «иностранных агентов».

В совокупности эти факты создают путаницу и в понимании правовой природы НКО, и в порядке осуществления правового регулирования таких организаций.

При этом есть ощущение, что данные процессы законодатель не рассматривает как нечто коллизионное. Он не стремится разграничивать административную и гражданско-правовую составляющую.

Напротив, одни из последних изменений, затрагивающих правовой режим НКО, направлены на сближение их статуса с субъектами малого бизнеса.

Речь идет о поправках в статью 59 Трудового кодекса РФ [2], позволяющих НКО, чей доход не превышает сто двадцать миллионов рублей, а численность сотрудников не превышает пятнадцати человек, не составлять локальные нормативные акты, такие как правила внутреннего распорядка и тому подобное. Условия о специфики трудовой деятельности при этом, как и в случаях с субъектами малого бизнеса, должны включаться в текст трудового договора, создавая специфичный вид такого договора.

Аналогично дело обстоит и с проведением аудита у субъектов НКО. Если конкретнее, речь идёт о фондах. Ранее закон «Об аудиторской деятельности» [3] предусматривал ежегодную обязанность проведения аудиторской проверки финансов фонда независимо от размера полученных доходов. В действующей редакции появилась возможность не проводить такую проверку если за отчетный период фонд не получил доход свыше трёх миллионов рублей.

Также обязанность в проведении ежегодного аудита исчезла из числа обязанностей у специализированных фондов управления целевым капиталом при условии, что размер целевого капитала не превышает 20 миллионов рублей [4].

Внесение данных изменений в правовое поле является обоснованным и актуальным на настоящий момент времени шагом. Однако данные изменения создают правовую неопределенность.

Фактически законодатель, стремясь оказать содействие существованию НКО, прежде всего, социально-ориентированным, приравнял их к субъектам малого бизнеса и социальным предпринимателям. Фактически такое положение вещей оправдано. Нормы поддержки для субъектов малого и среднего бизнеса давно идут комплексно и для социально-ориентированных некоммерческих организаций.

Но меры поддержки не должны подменять правовую природу субъекта. А тут именно так и происходит. НКО в обозначенных правоотношениях фактически приобретают статус коммерческого субъекта, и государство отлично это понимает.

Примерна та же ситуация существует в вопросе осуществления государственных и муниципальных закупок, где часть закупок государство обязано провести у субъектов малого и среднего бизнеса и социально-ориентированных НКО (ст. 30 ФЗ «О контрактной системе») [5].

Да, закупки являются специфичным инс-

титутом, сочетающим и гражданско-правовые аспекты, и административные, но по своей сути это коммерческие отношения. Для поставщиков так точно. И указание на обязанность осуществлять закупки у субъектов НКО говорит о приравнивании их к субъектам малого и среднего бизнеса, то есть к коммерческим организациям. А единственным критерием их различия остается лишь цель создания. Формально этим часто пользуются на практике, заявляя некую социальную или гуманитарную цель, но при этом такое НКО создаётся конкретно под участие в закупочных тендерах и президентских грантах.

Усугубляется проблема тем, что на настоящий момент отсутствуют эффективные механизмы контроля за характером деятельности НКО. В связи с чем крайне проблематично определить занимается ли реально НКО достижением своих уставных целей, насколько доходы от коммерческой деятельности направляются на уставные цели и не происходит ли замещение этих целей в ходе осуществления деятельности НКО.

Сделать это в настоящий момент практически невозможно, поскольку отсутствуют критерии определения некоммерческого характера НКО кроме существования уставной цели и направления всех заработанных средств на достижение данной цели.

К примеру, возникает вопрос о казачьих обществах. Формально они создавались для сохранения самобытности казачьего сословия. На практике дела обстоят не всегда так. Случаи капитализации статуса нередки. Очень часто под эгидой общества функционируют коммерческие структуры, такие как рынки, мастерские, магазины. При этом единственной причиной, почему данные структуры нельзя формально причислить к коммерческим – некая социальная цель. Например, магазины продают продукт, создаваемый казаками. Или такой коммерческий объект нужен для создания фонда средств, на которые существует общество.

Кроме того, может возникнуть проблема преобразования НКО из одной организационно-правовой формы в другую. И, как вариант, преобразование НКО в коммерческую организацию, что теоретически возможно. И тут возникает вопрос, что будет происходить с теми средствами поддержки и контрактами, которые предоставлялись именно НКО и не носили целевого характера?

Есть сложности и в вопросе приостановления деятельности, либо ликвидации НКО. Это связано с тем, что происходить это может как в административном, так и в судебном порядке. При этом выбор порядка и особенностей оснований, а также специфики процедуры напрямую зависит от формы организации.

Так, в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 27 декабря 2016 г. № 64 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами дел, связанных с приостановлением деятельности или ликвидацией некоммерческих организаций, а также запретом деятельности общественных или религиозных объединений, не являющихся юридическими лицами» рассматриваются особенности разрешения обозначенных вопросов. В частности указывается, что «В случаях, когда ликвидация организации обусловлена объективной невозможностью продолжения ее деятельности по основаниям, не связанным с нарушением закона, и осуществляется по заявлению учредителей, уполномоченных органов организации или иных лиц, не наделенных государственными властными или иными публичными полномочиями, такие дела разрешаются по правилам Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации. Решение о приостановлении деятельности политической партии, ее регионального отделения или иного структурного подразделения может быть принято только судом по основаниям, указанным в статье 39 Закона о политических партиях. Решение о приостановлении деятельности иных объединений граждан может быть принято, в том числе соответствующим уполномоченным органом или прокурором» [11].

При этом в Постановлении Пленума фактически расписываются основания, при которых происходит запрещение деятельности или ликвидация НКО. Практически все они сводятся к нарушению требований законодательства, например, осуществление запре-

щенной деятельности, либо нарушение прав, свобод и законных интересов граждан. Также НКО могут быть ликвидированы в случае неоднократных нарушений, установленных для них требований или же неосуществления деятельности, определенной уставными целями.

Так, например, в 2016 году «Министерство юстиции Российской Федерации обратилось в Верховный Суд Российской Федерации с административным исковым заявлением о ликвидации Международного общественного благотворительного фонда милосердия и здоровья, ссылаясь на то, что административный ответчик допустил неоднократные и грубые нарушения федеральных законов, которые являются основанием для его ликвидации в судебном порядке. Свое требование административный истец мотивировал тем, что Фонд не ведет уставную деятельность, не устранил нарушения законодательства Российской Федерации и положений своего устава, которые были выявлены в ходе плановой документарной проверки, отражены в акте проверки и вынесенном в его адрес предупреждении, не представил в уполномоченный орган информацию о продолжении деятельности в 2013, 2014 и 2015 гг., не подтвердил статус международного общественного объединения» [12].

Суд удовлетворил иск и принял решение о ликвидации Фонда.

Также важно отметить, что суд может рассматривать дела не только о ликвидации НКО, когда организация выступает ответчиком, но и когда само НКО обжалует решения административных органов, например, по причине отказа в государственной регистрации. При этом суд фактически выступает барьером, который легализует административные решения, препятствующие деятельности тех НКО, которые не соответствуют установленным для них требованиям закона, либо, напротив, обеспечивают защиту их нарушенных прав.

В качестве примера первого можно привести Постановление Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 23 апреля 2015 г. № 11АП-4300/15 (ключевые темы: некоммерческие организации – учредительные документы некоммерческой организации – уведомление – отказ в государственной регистрации – регистрация некоммерческих организаций) [13]. В рассматриваемом примере судом фактически было установлено отсутствие некоммерческой цели создания АНО «Зеленый остров», которое планировало заниматься коммерческой деятельностью, прикрывая её стремлением осуществлять поддержу образовательному учреждению в осуществлении его целей. Но при этом само НКО не обозначало целей осуществления образовательной или просветительской деятельности, а выступало скорее эвент агентством, занимающимся организацией отдыха, проведением мероприятий и продажей своей продукции.

Всё это говорит о достаточно большом количестве былых пятен в вопросе взаимодействия НКО и государства.

Понятно, что таким образом государство стремится привлечь людей к созданию НКО. В перспективе в рамах развития и усиления роли гражданского общества государство рассчитывает переложить часть своих обязанностей в социальной сфере на НКО.

Заинтересованность государства в деятельности НКО, прежде всего социально-ориентированных, можно легко проследить по принимаемым законам и высказываниям должностных лиц высокого уровня.

Так, в июле 2020 года был принят Федеральный закон № 189-ФЗ «О государственном (муниципальном) социальном заказе на оказание государственных (муниципальных) услуг в социальной сфере» [6] и дополнившее его Распоряжение Правительства РФ от 07.10.2020 № 2579-р «Об утверждении перечня субъектов Российской Федерации, в которых вступает в силу Федеральный закон «О государственном (муниципальном) социальном заказе на оказание государственных (муниципальных) услуг в социальной сфере» [9].

Одной из целей принятия данных документов являлось создание условий, при которых государство будет иметь возможность осуществлять переложение своих социальных полномочий на плечи частных субъектов посредствам механизма социального заказа.

И одним из основных субъектов, которые по планам государства должны стать испол-

нителем такого заказа, должны стать именно социально ориентированные НКО, несмотря на сложность их привлечения к данной деятельности, поскольку они обладают рядом преимуществ как перед государственными учреждениями, так и перед бизнес-компаниями, а именно отсутствием ограниченности отраслевой принадлежности, мобильностью. Они существенно быстрее реагируют на изменения, происходящие в обществе, и быстрее выявляют новые запросы от общества, а, следовательно, оперативнее формируют необходимые предложения. Кроме этого, они не связаны жесткими бюрократическими и корпоративными рамками. А небольшой штат также выступает скорее плюсом, поскольку нет прослойки руководителей среднего звена.

Также перспективность расширения вопросов взаимодействия государства и НКО, в первую очередь социально-ориентированных, оказывающих услуги в социальной сфере, и сопровождающий эти отношения процесс совершенствования законодательства подтвердил принятый в 2020 году «Комплекс мер по обеспечению поэтапного доступа негосударственных организаций, осуществляющих деятельность в социальной сфере, к бюджетным средствам, выделяемым на предоставление услуг населению, на 2021–2024 годы» [10]. Данный документ существенно расширяет возможности участия социально-ориентированных некоммерческих организаций в оказании социальных услуг населению страны. Комплекс мер по обеспечению поэтапного доступа негосударственных организаций, осуществляющих деятельность в социальной сфере, к бюджетным средствам, выделяемым на предоставление социальных услуг населению, на 2021–2024 годы – это уже второй по счёту перечень мероприятий, направленных на создание благоприятных условий для негосударственных поставщиков услуг в социальной сфере. Документ разработан Министерством экономического развития при участии регионов и экспертных институтов по предложению Совета при Правительстве по вопросам попечительства в социальной сфере. Он включает в себя «мероприятия по развитию инфраструктуры поддержки негосударственных организаций, предоставляющих населению соцуслуги за счёт бюджетных средств, мероприятия по дальнейшему совершенствованию нормативного правового регулирования и правоприменительной практики в данной сфере, мероприятия по координации деятельности органов власти по обеспечению доступа негосударственных организаций к предоставлению соцуслуг и другие» [18].

Вполне вероятно, что в недалекой перспективе будет совершенствоваться законодательство в сфере поддержки социально-ориентированных НКО по направлению их возможного привлечения «к реализации национальных проектов. Уже сегодня на Российском уровне отмечается положительная динамика участия данных организаций в четырех национальных проектах – «Образование», «Демография», «Здравоохранение» и «Наука». О дальнейшем развитии законодательства в этой сфере свидетельствует и то, что на федеральном уровне Правительством Российской Федерации была учреждена автономная некоммерческая организация «Национальные приоритеты», которая призвана освещать реализацию нацпроектов и налаживать обратную связь с населением России с целью анализа эффективности предпринимаемых государством мер для улучшения жизни граждан» [14].

Однако ранее обозначенный неоднозначный подход, существующий сейчас у государства к НКО и процессу правового регулирования их деятельности, таит в себе скрытые угрозы. Не определившись с правовой природой, невозможно выработать правильный механизм взаимодействия с институтом НКО. Создавая простор для его развития и усиления, государство рискует получить не субъекта поддержки, что и планируется в идеале сделать, а конкурента. Или же стимулировать капитализацию социальной сферы, что сделает невозможным осуществление социальных функций на безвозмездной основе.

Исходя из этого, государству необходимо чётче проработать механизмы взаимодействия его органов власти с различными формами и видами НКО. И окончательно разрешить вопрос возможности существования параллельных механизмом поддержки НКО и субъек-

тов малого и среднего бизнеса, а не создавать единый, используемый и для тех, и для других одновременно.

Причем всё описанное происходит на фоне отсутствия доверия со стороны общества к НКО, что является парадоксальным явлением, поскольку как раз общество и должны представлять такие организации.

Таким образом, можно констатировать, что усиление роли НКО и значения для решения многих вопросов в социальной и политической сфере обеспечивается позицией государства и востребованностью данного института именно у государства, но не у простых людей. Для общества НКО во многом воспринимаются либо как способ ухода от обязательств коммерческого субъекта, либо как субъекта, действительно решающего ряд вопросов. Вот только бенефициаром при этом будет далеко не общество. Очень часто за счёт НКО происходит финансирование аффилированных с отдельными чиновниками структур. НКО выступают лишь получателем средств по программам поддержки и контрактным обязательствам. А вот реальным исполнителем нередко выступают уже коммерческие структуры-субподрядчики.

При этом не всегда качество оказываемых НКО услуг находится на должном уровне. При этом применить к ним положения закона «О защите прав потребителей» [8] не всегда возможно, поскольку не все НКО являются исполнителями общественно полезных услуг, как и не выступают коммерческими субъектами. Поэтому защитить права получателей услуг или иных благ от НКО очень сложно. Тем более, что НКО всегда может обосновать невозможность более качественного выполнения «заказа» в силу своей специфики. Например, в силу особенностей сотрудников, которые могут являться инвалидами или иными социально-незащищёнными категориями граждан.

Тут возникает и ещё один пробел в законодательстве. Если затрагивать вопрос предоставления общественно полезных услуг, то необходимо отметить отсутствие критериев определения «надлежащего качества исполнения услуг». Сейчас данные критерии фактически устанавливаются самим властным органом-заказчиком. При этом, учитывая нередкие случаи аффилированности заказчиков и исполнителей и с учётом коррупционных факторов, данные критерии могут быть изначально весьма условными, что негативно сказывается на бенефициаре, которым выступают сами граждане, которым эти услуги и оказываются.

Та же проблема и при сравнении результатов деятельности НКО и органов власти, работающих в том же направлении. Имея более жёсткие критерии оценки результата и нередко более качественный подбор исполнителей, органы государственной власти показывают результат лучше.

Стимулирования со стороны государства могут повысить качество оказываемых услуг. Но если переводить вопрос в коммерческую сферу, что во многом происходит сейчас, положительный результат останется недостижим, поскольку существующие формально как некоммерческие организации, но осуществляющие свою деятельность по правилам бизнеса, такие субъекты будут стремиться минимизировать затраты и максимально увеличить получаемый доход.

При этом возникает и невозможность усиления коммерческого эффекта от деятельности таких организаций, поскольку из-за не самого высокого качества выпускаемой продукции невозможно достойно конкурировать на рынке, особенно с коммерческими субъектами. Таким образом, их выход на рынок является искусственным и обеспечивается не рыночными механизмами, а средствами поддержки со стороны государства, как это было сделано в 30 статье Федерального закона «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», где совершенно искусственно государство обязало заказчиков часть трат на закупки направлять на заказы у НКО.

Это создаёт не только правовую коллизию, но и экономический риск. Используя механизм искусственного заполнения рынка такими производителями при этом пользующимися государственной поддержкой, государство фактически ограничивает конкуренцию и вы-

тесняет коммерческих производителей. Но в случае сворачивания программ поддержки, НКО перестанут заполнять рынок, поскольку или уйдут в другую сферу, или просто закроются. А рынок получит дефицит продукции, поскольку другие производители с рынка были вытеснены или ушли добровольно.

И это без учета объективно существующего лоббирования интересов отдельных НКО со стороны органов государственной власти и их аффилиации, а также «дроблении» НКО для создания псевдоконкурентной среды.

При этом подходе, НКО и вовсе могут являться угрозой не только для конкуренции на отдельно взятом рынке, но и для экономики региона или страны в целом.

И всё это является следствием размытия границ допустимости участия НКО в коммерческой деятельности. Поэтому государству следует сопоставить перспективы и риски и окончательно определиться, насколько допустимым является участие НКО в предпринимательской деятельности. Либо обозначить пределы такого участия, выработав критерии оценки, например, на основании оценки уровня капитализации, процента полученного от коммерческой деятельности в денежных фондах НКО и допустимости или недопустимости участия в отдельных видах коммерческой деятельности. Без этого обозначенная дихотомия никуда не денется.

Также необходимо назначить субъекта, который будет осуществлять данный контроль. Логично предположить, что данные функции следует передать Минюсту, поскольку он уже осуществляет контрольную деятельность по отношению к отдельным видам НКО. Но если Минюсту передать контрольные полномочия за деятельностью всех НКО, то логично и передать регистрацию всех НКО также Минюсту, прекратив разделение регистрационных функций с налоговой службой.

Нет полной уверенности в необходимости существования закрытости перечня НКО. Как уже отмечалось, ранее меняются общественные и политические отношения, что неминуемо приведет к появлению новых форм НКО, поэтому закрытый характер перечня является скорее практичной вещью, нужной здесь и сейчас, чтобы хоть в какой-то степени стабилизировать хаотичное развитие и функционирование института НКО. Однако оставлять его закрытым в принципе не имеет смысла.

Особняком стоит вопрос регулирования деятельности НКО, имеющих статус иностранного агента. Такими агентами фактически могут стать абсолютно любые НКО, осуществляющие политическую деятельность и получающие финансирование от иностранных субъектов. Причем границы того, что есть политическая деятельность, весьма размыты.

Закон об иностранных агентах [7] появился достаточно давно, однако, изменения во внешнеполитической сфере приводят к внесению постоянных корректировок в предъявляемые к таким НКО требованиям, что делает их во многом избыточными. Но, к сожалению, оправданными с учетом существующей геополитической ситуации и негативных примеров по всему миру, где через таких «иностранных агентов» осуществлялась практическая работа по смене политических режимов.

Ближайшие изменения в законе запланированы на осень этого года. В соответствии с ними, произойдет расширение критериев отнесения НКО к «иностранному агенту». Если ранее таковыми считались организации, получавшие финансирование от иностранных субъектов или от национальных субъектов, которые в свою очередь получали финансирование из-за рубежа, то теперь достаточно и того, что конечным выгодоприобретателем от деятельности российских компаний, финансирующих НКО, является иностранный субъект.

То есть речь о субъекте, фактически контролирующим деятельность компании за счёт контрольного пакета акций или вклада в уставный капитал в размере не менее 25%.

«Закон направлен на усиление безопасности и защиту суверенитета России. Нормы данного закона соответствуют мировой практике и направлены на то, чтобы не допустить вмешательства во внутренние дела российского государства» [17].

Однако создается дополнительная правовая конструкция. Фактически речь идет об особом субъекте права, который регулируется

не только и не столько нормами о правовом статусе НКО в целом, а специализированными нормами, применяемыми исключительно к данному субъекту.

Такая же ситуация существует и в случае с социально-ориентированными НКО.

Фактически для определения правового положения НКО нужно брать в расчет несколько рамок. Первая – общая: статус на основании норм ГК и Закона «О некоммерческих организациях». Вторая – специальный статус: в зависимости от формы и вида НКО. Третья – специфика деятельности: привязка к фактическому участию или неучастию в коммерческих и иных предпринимательских правоотношениях. И последняя, четвертая, рамка – особый статус, предоставляемый государством: фактическое указание на дополнительные меры поддержки или дополнительные требования.

И тут возникает вопрос, не раз поднимавшийся в научной среде [15; 16] – насколько правильным является регулирование столь большого пласта отношений в отношении столь разнообразных по своему правовому статусу субъектов нормами единого для всех закона о некоммерческих организациях?

Фактически речь о том, что необходимо либо выводить данное правовое регулирование в формат полноценной подотрасли гражданского права, если не отрасли, учитывая комплексный характер правового регулирования наподобие отрасли предпринимательского права. Что, на наш взгляд, выглядит весьма перспективно, учитывая расширение сферы правового регулирования, усложнения отношений и формирования новых трендов и тенденций, свидетельствующих о дальнейшем развитии правового института НКО. Либо дробить регулирование на гражданско-правовое и административное.

Но в этом случае возникает ещё один вопрос: насколько правильным будет столь разноплановым субъектам иметь единое обозначение «некоммерческая организация»?

Особенно вопрос актуален в контексте того, что формально многие НКО объективно стали заниматься предпринимательской деятельностью. И существующего деления НКО на корпоративные и унитарные уже явно недостаточно.

В этом контексте уместно говорить о дальнейшем развитии правового понятия «социально-ориентированная некоммерческая организация», которое может быть трансформировано в самостоятельную правовую категорию.

Сейчас возможно ещё рано говорить о столь радикальных изменениях, но уже однозначно понятно, что ряд субъектов, номинально относящихся к НКО, по своему правовому статусу существенно отличаются от основной массы НКО, становясь особыми правовыми субъектами.

Со временем, при условии сохранения государственной заинтересованности в их развитии, мы получим либо законодательное закрепление их самостоятельного статуса, либо коренное переосмысление института НКО в целом.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 № 7-ФЗ (в ред. от 2 июля 2021 г. № 352-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации от 15 января 1996 г. № 3 ст. 145.
2. Федеральный закон от 29.12.2020 № 477-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // Российская газета № 1(8352). 11.01.2021.
3. Федеральный закон от 30.12.2008 № 307-ФЗ (ред. от 09.03.2021) «Об аудиторской деятельности» // Собрание законодательства Российской Федерации от 5 января 2009 г. № 1 ст. 15.
4. Федеральный закон от 30.12.2006 № 275-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций» // Собрание законодательства Российской Федерации от 1 января 2007 г. № 1 (часть I) ст. 38/
5. Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ (ред. от 30.04.2021) «О контрактной системе

в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» // Собрание законодательства Российской Федерации от 8 апреля 2013 г. № 14 ст. 1652.
6. Федеральный закон от 13.07.2020 № 189-ФЗ «О государственном (муниципальном) социальном заказе на оказание государственных (муниципальных) услуг в социальной сфере» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://www.pravo.gov.ru
7. Федеральный закон от 20 июля 2012 г.№ 121-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части регулирования деятельности некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента» (с изменениями и дополнениями). URL: // Официальном интернет-портале правовой информации (www.pravo.gov.ru) 23 июля 2012 г.
8. Закон РФ от 07.02.1992 № 2300-1 (ред. от 24.04.2020) «О защите прав потребителей» // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации от 9 апреля 1992 г., № 15, ст. 766.
9. Распоряжение Правительства РФ от 07.10.2020 № 2579-р «Об утверждении перечня субъектов Российской Федерации, в которых вступает в силу Федеральный закон «О государственном (муниципальном) социальном заказе на оказание государственных (муниципальных) услуг в социальной сфере» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://www.pravo.gov.ru
10. Комплекс мер по обеспечению поэтапного доступа негосударственных организаций, осуществляющих деятельность в социальной сфере, к бюджетным средствам, выделяемым на предоставление социальных услуг населению, на 2021–2024 годы» (утв. Правительством РФ 11.12.2020 № 11826п-П44). URL:// http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_375934/
11. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 27 декабря 2016 г. № 64 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами дел, связанных с приостановлением деятельности или ликвидацией некоммерческих организаций, а также запретом деятельности общественных или религиозных объединений, не являющихся юридическими лицами». URL: // https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71477404/
12. Решение Верховного Суда РФ от 11.08.2016 № АКПИ16-749. URL: // https://legalacts.ru/sud/reshenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-11082016-n-akpi16-749/
13. Постановление Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 23 апреля 2015 г. № 11АП-4300/15 (ключевые темы: некоммерческие организации – учредительные документы некоммерческой организации – уведомление – отказ в государственной регистрации – регистрация некоммерческих организаций). URL: // https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/60576642/
14. Мясникова Ю.Г. Пути и перспективы совершенствования законодательства в сфере поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций / Ю.Г. Мясникова. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2021. – № 5 (347). – С. 191–194. URL: https://moluch.ru/archive/347/78178/ (дата обращения: 02.06.2021).
15. Никитина Е.Е., Оболонкова Е.В. Реформа законодательства о некоммерческих организациях: проблемы и перспективы // Журнал российского права. 2018. №2 (254). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/reforma-zakonodatelstva-o-nekommercheskih-organizatsiyah-problemy-i-perspektivy (дата обращения: 03.06.2021).
16. Уваров А.А. Вопросы конституционно-правового статуса общественных некоммерческих организаций // Конституционное и муниципальное право. 2016. № 9. С. 40.
17. Грядущие изменения в Законе об НКО. URL: // https://www.klerk.ru/blogs/rosco/513690/
18. Татьяна Голикова утвердила Комплекс мер по обеспечению поэтапного доступа НКО к бюджетным средствам на оказание соцуслуг гражданам. URL: // http://government.ru/news/41157/

МОЛОДЫЕ УЧЕНЫЕ

УДК 336.62

Алёшин А.О.[1]
Блохина С.Е.[2]
Назарова М.А.[3]
Хачатрян З.А.[4]

РАЗРАБОТКА И АПРОБАЦИЯ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА КОМПАНИЙ-ЗАЁМЩИКОВ

Аннотация. Статья посвящена разработке системы показателей риск-менеджмента компаний-заёмщиков машиностроительного сектора. В основе методики оценки вероятности дефолта компании находятся традиционные показатели эффективности компаний, разделенные на три сегмента: структура капитала, рентабельность и ликвидность. Итоговый показатель формируется балльно-весовым методом. Апробация методики проведена на данных выборки из числа машиностроительных предприятий Ростовской области в период 2015-2019 годов. Итоги апробации свидетельствуют, что разработанная методика оценки вероятности банкротства демонстрирует верифицируемые результаты и применима для оценки вероятности банкротства заёмщиков машиностроительного сектора.

Ключевые слова: риск-менеджмент, структура капитала, рентабельность, ликвидность, машиностроение, Ростовская область.

Alyoshin A.
Blokhina S.
Nazarova M.
Hachatrian Z.

DEVELOPMENT AND APPROBATION OF INDICATORS OF RISK-MANAGEMENT FOR BORROWERS

Abstract. The article is devoted to the development of indicators of risk management for borrowing companies in the machine-building sector. The methodology for assessing the probability of a company's default is based on traditional indicators of the company's performance, divided into three segments: capital structure, profitability, and liquidity. The final indicator is formed by the point-weight method. Approbation of the methodology was carried out on the data of a sample from the number of machine-building enterprises of the Rostov region in the period 2015–2019. The results of approbation indicate that the developed methodology for assessing the probability of bankruptcy demonstrates verifiable results and is applicable to assess the probability of bankruptcy of borrowers in the machine-building sector.

Keywords: risk management, capital structure, profitability, liquidity, mechanical engineering, Rostov region.

[1] *Алёшин Алексей Олегович*, магистрант кафедры Бухгалтерский учет, анализ и аудит, Донской государственный технический университет, г. Ростов-на-Дону, E-mail: oalexey.o.aleshin@gmail.com,
Alyoshin A., Graduate Student, Don State Technical University
[2] *Блохина Светлана Евгеньевна*, магистрант кафедры Бухгалтерский учет, анализ и аудит, Донской государственный технический университет, г. Ростов-на-Дону,arabeska20031998@gmail.com,
Blokhina S., Graduate Student, Don State Technical University
[3] *Назарова Марина Алексеевна*, магистрант кафедры Бухгалтерский учет, анализ и аудит, Донской государственный технический университет, г. Ростов-на-Дону, E-mail: ya.colesnickowa1@gmail.com
Nazarova M., Graduate Student,Don State Technical University
[4] *Хачатрян Зинаида Арамаисовна*, магистрант кафедры Бухгалтерский учет, анализ и аудит, Донской государственный технический университет, г. Ростов-на-Дону, E-mail: zinaida_1997@icloud.com
Hachatrian Z., Graduate Student, Don State Technical University

Развитие инвестиционного кредитования требует от банков тщательного отбора не только проектов для финансирования, но и надежного андеррайтинга компаний, реализующих эти проекты. Проведение эффективного риск-менеджмента кредитного финансирования проектов является важнейшей задачей управления и требует понимания и учета внешних и внутренних факторов. В свою очередь это приводит к необходимости оценки и мониторинга финансового состояния заёмщиков с применением различных методик. Разработано и успешно используются в научных и практических целях большое разнообразие методик оценки заёмщиков [1–5]. Несмотря на это, новые подходы к оценке финансового состояния хозяйствующих субъектов в отраслевом разрезе сохраняют актуальность.

К системе показателей предъявляется ряд требований. Она должна основываться на принципах полноты, достоверности, непротиворечивости, открытости, которые могут обеспечить эффективность ее использования, а также позволят многосторонне и достаточно полно исследовать особенности риск-менеджмента кредитного финансирования инвестиционных проектов [6].

Для построения эффективной системы показателей риск-менеджмента кредитования проектов необходимо решение задач выбора финансовых показателей, которые могут наиболее полно отразить финансовые особенности заемщика и установления границ нормативных значений выбранных показателей.

В качестве теоретической и методологической основы для построения системы показателей использованы работы [1–5]. Наиболее близко к нашей системе показателей стоит система, предложенная в работе [6], в соответствии с которой рассчитываются первичные показатели. Эти показатели, методика их расчета, а также их критические значения приведены в таблице 1. Расчет этих показателей является первым этапом методики.

Таблица 1. Показатели эффективности риск-менеджмента финансирования компаний

Показатель	Критическое значение	Методика расчета	Описание методики
Структура капитала (Левередж:)			
Совокупный	0,2–0,5	D/A = Долг/Активы	Отношение долга к совокупным активам
Долгосрочный	–	LTD/A = Долгосрочный долг/Активы	Отношение долгосрочного долга к совокупным активам
Краткосрочный	–	STD/A = Краткосрочный долг/Активы	Отношение краткосрочного долга к совокупным активам
Коэффициент риска (гиринг)	0,5–1	D/E = Долг(проц.)/Собственный капитал	Отношение долга, по которому выплачиваются проценты, к собственному капиталу
	0,5–0,8	D/E = Долг (проц.)/(Долг + Собственный капитал)	Отношение долга, по которому выплачиваются проценты, к сумме этого долга и собственного капитала
Рентабельность			
Валовая	>0,01	GPM = Валовая прибыль/Объём продаж	Отношение валовой прибыли и выручки
Операционная	>0,01	OPM = Операционная прибыль/Объем продаж	Отношение операционной прибыли и выручки
Активов	>0,01	ROA = Операционная прибыль/Активы	Отношение операционной прибыли к совокупным активам
Капитала	>0,01	ROC = Операционная прибыль/Долг (проц.)+ Собственный капитал	Отношение операционной прибыли к совокупному капиталу

Показатель	Критическое значение	Методика расчета	Описание методики
Собственного капитала	>0,01	ROA = Операционная прибыль/Собственный капитал	Отношение операционной прибыли к собственному капиталу
Долговых обязательств	>0,01	ROD = Операционная прибыль/Долг	Отношение операционной прибыли к совокупному долгу
Чистая	>0,01	NPM = Чистая прибыль/Объем продаж	Отношение чистой прибыли и выручки
Ликвидность			
Текущая	1–2,5	CR = Оборотные активы /Краткосрочные обязательства – Внутренние резервы	Отношение текущих активов и текущих обязательств
Срочная	0,7–1,5	QR = (ДЗ + Финансовые вложения + Денежные средства) / (Краткосрочные обязательства – Внутренние резервы)	Отношение оборотных активов и краткосрочных обязательств
Абсолютная	0,2–0,5	WR = (Денежные средства + Краткосрочные финансовые вложения) / Текущие обязательства	Отношение денежных средств и их эквивалентов текущих обязательств

На втором этапе формируется балльная система оценки результатов. Для этого полученные по итогам расчета приведённых показателей результаты подвергаются оценке с точки зрения соответствия критериям по следующей схеме:

- значение хуже критерия – 0 баллов;
- значение соответствует критерию – 0,5 балла;
- значение лучше критерия – 1,0 балл.

На третьем этапе происходит расчет средневзвешенного показателя вероятности банкротства компании (Z). Показатели структуры капитала и ликвидности принимаются с весовыми коэффициентами 1,0; показатели рентабельности – с весовым коэффициентом 0,8. Такая логика оправдана и апробирована во многих исследованиях, например [7]. Итоговый результат является числовым выражением устойчивости компании к банкротству. То есть, расчёт проводится по формуле:

$$Z = \frac{1}{n}\sum_{1}^{n} ij, \quad (1)$$

где i – значение балла, полученного показателем;

j – значение весового коэффициента.

Если полученное значение меньше 0,5, то имеет место низкий относительно критериального уровня показатель финансовой устойчивости, если составляет более 0,5, то высокий. Для ранжирования итогового результата опытным путём установлены следующие уровни:

1) $Z < 0,2$ – высокая вероятность банкротства;

2) $0,2 < Z < 0,4$ – умеренная вероятность банкротства;

3) $0,4 < Z < 0,6$ – вероятность банкротства отсутствует;

4) $Z > 0,6$ – избыточная устойчивость.

Апробация методики проведена на выборке из десяти ведущих промышленных (машиностроительных) предприятий Ростовской области (Таблица 2).

Таблица 2. Выборка промышленных предприятий Ростовской области

Код предприятия	Основной вид деятельности	Активы	Выручка	Прибыль
РВПО	Производство вертолетов	95 583 228	93 988 806	15 911 956
РСМ	Производство агропромышленной техники	40 207 278	39 704 836	4 751 434

Код предприятия	Основной вид деятельности	Активы	Выручка	Прибыль
НЭВЗ	Производство электровозов	19 498 329	29 132 113	516 890
ТАН	Разработка и производство авиационной техники	37 581 027	9 080 520	-2 852 468
ТКЗ	Производство энергетических котлов	13 624 957	7 210 170	-1 592 738
КЗТМ	Производство продукции железнодорожного машиностроения	904 189	1 032 824	113 594
ГИДР	Производство гидравлического оборудования	739 480	858 320	2 985
КОМЗ	Производство оборудования и комплектующих для различных отраслей	902 077	604 856	10 720
ПРМ	Производство оборудования для пищевой промышленности	1 011 120	272 125	1 023
РГА	Производство газового отопительного оборудования	382 020	364 225	525

Обзор полученных значений позволяет констатировать, что худшие результаты как по факторным, так и по интегральному показателю демонстрируют те же предприятия, которые оказались финансово неустойчивыми и при оценке по другим моделям (Альтмана, Таффлера)[1]. Отдельные предприятия по прочим моделям, оцениваемые как устойчивые, по нашей модели подвергается умеренному риску банкротства. Такое различие является результатом более высокого факторного значения в нашей модели данных рентабельности и, следовательно, прибыли. Наличие убытков фиксируется нашей моделью более остро. Еще одним преимуществом нашего подхода можно считать отсутствие слишком высоких значений итогового показателя. Это вызвано тем, что мы присваиваем высокий балл (1) только в случае нахождения исследуемого показателя в пределах установленных критериев. Если же имеет место избыточный характер показателя, который свидетельствует о неэффективном использовании финансовых и прочих ресурсов компании, то ему присваивается средний балл (0,5).

Обратимся к статистическому анализу полученных по выборке данных. Чтобы оценить отраслевые особенности следует рассчитать средние максимальные и минимальные значения каждого исследуемого показателя по выборке. Средние значения анализируемых показателей по выборке приведены в таблице 3.

Таблица 3. Средние значения анализируемых показателей по выборке

Показатели	Критич. значение	01.01.15	01.01.16	01.01.17	01.01.18	01.01.19
D/A	0,2–0,5	0,67	0,67	0,62	0,62	0,63
LTD/A	–	0,23	0,24	0,23	0,18	0,15
STD/A	–	0,44	0,43	0,40	0,44	0,48
D/E	0,5–1	4,14	16,13	1,79	1,23	4,98
D/C	0,5–0,8	0,56	0,56	0,46	0,43	0,46
GPM	>0,01	0,14	0,15	0,14	0,10	0,11
OPM	>0,01	0,07	0,06	0,05	0,03	0,02

[1] В силу ограниченного объема статьи не приводим.

Показатели	Критич. значение	01.01.15	01.01.16	01.01.17	01.01.18	01.01.19
ROA	>0,01	0,05	0,04	0,04	0,05	0,04
ROC	>0,01	0,06	0,09	0,07	0,10	0,10
ROE	>0,01	0,36	-1,89	-0,04	0,01	0,12
ROD	>0,01	0,12	0,07	-0,01	0,06	0,02
NPM	>0,01	-0,01	-0,01	0,10	0,07	0,03
CR	1–2,5	2,48	2,58	2,72	2,52	2,61
QR	0,7–1,5	1,38	1,47	1,25	1,14	1,30
WR	0,2–0,5	0,61	0,60	0,57	0,44	0,55
Z	**0,2**	**0,54**	**0,52**	**0,48**	**0,50**	**0,44**

Как свидетельствуют данные средние значения по группе структуры капитала, за исключением второго коэффициента гиринга (отношение долга, по которому выплачиваются проценты, к сумме этого долга и собственного капитала) превышают критические значения. Это позволяет сделать заключение о том, что машиностроительная отрасль региона закредитована, о чем отмечено в [8]. Особенно высоки значения показателя, отражающего уровень краткосрочного кредитования. Причиной этого является, в том числе и высокие значения средних по отрасли значений показателя текущей ликвидности (отношения текущих активов и текущих обязательств). Это свидетельствует о ещё одной проблеме отрасли в целом – наличии высокой дебиторской и кредиторской задолженности, которые приходится финансировать за счет кредитных ресурсов. Также следует отметить, что показатели рентабельности в среднем по отрасли имеют неустойчивый характер. Это является результатом нестабильности получаемой отраслью прибыли. Относительно разработанного нами интегрального показателя (Z) следует отметить, что по отрасли в целом наблюдается устойчивое финансовое состояние, так как он находится в пределах от 0,4 до 0,6.

Данные по максимальным значениям исследуемых показателей приведены в таблице 4.

Таблица 4. Максимальные значения анализируемых показателей по выборке

Показатели	Критич. значение	01.01.15	01.01.16	01.01.17	01.01.18	01.01.19
D/A	0,2–0,5	1,03	1,15	1,11	1,07	1,20
LTD/A	–	0,53	0,54	0,48	0,38	0,48
STD/A	–	0,78	0,82	0,76	0,88	1,20
D/E	0,5–1	25,08	162,96	16,70	14,24	34,89
D/C	0,5–0,8	1,11	1,28	1,20	1,12	1,33
GPM	>0,01	0,37	0,54	0,59	0,49	0,49
OPM	>0,01	0,22	0,33	0,34	0,23	0,23
ROA	>0,01	0,22	0,16	0,22	0,19	0,25
ROC	>0,01	0,30	0,58	0,31	0,37	0,46
ROE	>0,01	1,87	0,91	0,82	1,74	2,55
ROD	>0,01	0,40	0,22	0,30	0,27	0,43
NPM	>0,01	0,29	0,20	0,22	0,32	0,37
CR	1–2,5	5,21	5,64	6,28	5,24	7,22
QR	0,7–1,5	4,81	4,91	3,80	3,10	2,94
WR	0,2–0,5	3,64	3,36	2,66	1,91	2,21
Z	**0,2**	**0,85**	**0,74**	**0,74**	**0,82**	**0,66**

Как свидетельствуют данные, отдельные предприятия выборки имеют объём внешнего финансирования, превышающий активы. То есть имеет место отрицательный капитал. Таких предприятий в выборке два. Максимальный уровень первого показателя гиринга (D/E), отражающий риск финансовой зависимости, превышает критическое значение в десятки раз, что свидетельствует о низком уровне у отдельных предприятий собственного капитала. По показателям рентабельности максимальные значения, демонстрируемые отдельными предприятиями, превышают средние по выборке в 4–5 раз. Аналогичная ситуация наблюдается и по показателям ликвидности. Некоторые предприятия имеют избыточную ликвидность, превышающую критериальные уровни от 3 до 5 раз.

В таблице 5 приведены минимальные значения показателей.

Таблица 5. Минимальные значения анализируемых показателей по выборке

Показатели	Критич. значение	01.01.15	01.01.16	01.01.17	01.01.18	01.01.19
D/A	0,2–0,5	0,17	0,18	0,19	0,21	0,21
LTD/A	–	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
STD/A	–	0,15	0,14	0,12	0,14	0,11
D/E	0,5–1	–9,74	–20,12	–5,90	–9,01	–4,02
D/C	0,5–0,8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GPM	>0,01	0,03	0,02	–0,11	–0,36	–0,19
OPM	>0,01	–0,07	–0,22	–0,11	–0,37	–0,20
ROA	>0,01	–0,05	–0,07	–0,09	–0,09	–0,08
ROC	>0,01	–0,21	–0,13	–0,13	–0,20	–0,10
ROE	>0,01	–0,93	–11,17	–1,37	–2,11	–2,83
ROD	>0,01	–0,05	–0,06	–0,32	–0,11	–0,38
NPM	>0,01	–0,38	–0,62	–0,06	–0,21	–0,31
CR	1–2,5	0,75	0,92	1,12	0,89	0,71
QR	0,7–1,5	0,59	0,58	0,48	0,33	0,55
WR	0,2–0,5	0,00	0,00	0,04	0,03	0,01
Z	**0,2**	**0,10**	**0,10**	**0,16**	**0,12**	**0,08**

Минимальные значения исследуемых показателей по всем трём группам находятся ниже критических значений. Наиболее угрожающими выглядят минимальные значения по первому показателю гиринга (отношение долга к собственному капиталу), которые имеют огромные отрицательные уровни. Отрицательные значения формируются из-за наличия отрицательного капитала. Другой коэффициент гиринга (D/C) свидетельствует о наличии предприятия, которое не пользуется заемными источниками платного финансирования.

В группе показателей рентабельности все минимальные значения показателей носят отрицательный характер, т.е. относятся к предприятиям, имеющим по итогам соответствующих отчетных периодов убытки. Наиболее адекватными среди минимальных значений исследуемых показателей по выборке выглядит значение по группе ликвидности в особенности по текущей и срочности ликвидности. Минимальный итоговый интегральный показатель по выборке (Z) наблюдается по итогам последнего отчетного периода и составляет 0,08 балла.

Подводя итоги разработке и апробации системы показателей риск-менеджмента заёмщиков отметим, что разработанная методика оценки вероятности банкротства демонстрирует верифицируемые результаты, которые в основном соответствуют результатам признанных на международном уровне методик. Методика применима для оценки вероятности банкротства заёмщиков машиностроительного сектора промышленности и дает обоснованные результаты.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Дамодаран А. Стратегический риск-менеджмент. Принципы и методики / А. Дамодаран. – М.: Вильяме, 2010. – 496 с.
2. Чараева М.В. Финансовое управление реальными инвестициями организаций / М.В. Чараева. – М.: Инфра-М, Альфа-М, 2014 – 240 с.
3. Самылин А.И. Корпоративные финансы. Финансовые расчеты: учебник / А.И. Самылин. Изд. исп. и доп. – М.: Инфра-М, 2017. – 472 с.
4. Антилл Н. Оценка компаний: анализ и прогнозирование с использованием отчетности по МСФО / Н. Антилл, К. Ли; пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 440 с.
5. Gasanov O., Lisitskaya T., Kovaleva N., Maziy V., Mitina I. Formation of funding sources for agribusiness organizations / В сборнике: IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. 12th International Scientific Conference on Agricultural Machinery Industry, INTERAGROMASH 2019. 2019. С. 012075.
6. Шевченко А.А. Формирование структуры финансирования строительными компаниями развитых и развивающихся стран / А.А. Шевченко, Ростов-на-Дону, Изд-во РГСУ, 2013. – 124 с.
7. Гасанов О.С., Затона В.В. Оценка стабильности экономического положения банковской системы российской федерации как результат ее комплексного анализа // Научное обозрение. 2017. № 2. С. 111–117.
8. Гасанов О.С. Заёмное финансирование в Ростовской области: нехватка или избыток? / В книге: Актуальные проблемы науки и техники. 2021. Материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Ростов-на-Дону, 2021. С. 662–663.

УДК 332.142.6

Остащенко И. А.[1]
Давыдова Л. О.[2]

МАРКЕТИНГОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПЕРЕХОДА КРУПНЕЙШИХ КОМПАНИЙ ПРОДОВОЛЬСТВЕННЫХ ТОВАРОВ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ НА БИОРАЗЛАГАЕМУЮ УПАКОВКУ

Аннотация. Настоящая статья касается масштабов проблемы не перерабатываемых отходов Калининградской области, приводит обоснование необходимости перехода компаниями региона на биоразлагаемую упаковку, а также рассматривает результаты полевого маркетингового исследования, проведенного с использованием анкет, разработанных авторами. Актуальность настоящей статьи обусловлена постоянным ростом объемов пластиковых бытовых отходов, отсутствием их переработки и системы управления, помогающей в улучшении экологической обстановки региона.

Ключевые слова: отходы, вторичное использование, пластиковая упаковка, бумажная упаковка, маркетинговое исследование, региональное развитие.

Ostashchenko I.
Davydova L.

MARKETING RESEARCH OF THE POSSIBILITY OF TRANSITION OF THE LARGEST COMPANIES OF FOOD PRODUCTS OF THE KALININGRAD REGION TO BIODEGRADABLE PACKAGING

Abstract. This article deals with the scale of the problem of non-recyclable waste in the Kaliningrad region, provides a substantiation of the need for the largest food companies in the region to switch to biodegradable packaging, and also provides a field marketing research conducted by using surveys developed by the authors. The relevance of this article caused by the constant growth of the volume of plastic household waste and the absence of its recycling, as well as the management system that could help to improve the environmental situation in the region.

Keywords: waste, recycling, plastic packaging, paper packaging, marketing research, regional development.

До 2019 года система отчетности в сфере обращения с твердыми коммунальными отходами на территории Калининградской области отсутствовала, в связи с чем определить корректные объемы образования твердых коммунальных отходов (ТКО) не представляется возможным.

Однако в территориальной схеме обращения с отходами в Калининградской области были определены расчетные объемы образования ТКО в 2015–2019 годах, которые несколько раз корректировались в сторону уменьшения:

[1] *Остащенко Ирина Андреевна,* студентка 2 курса магистратуры по направлению «Экономика», Балтийский Федеральный Университет имени Иммануила Канта, г. Калининград, e-mail: ohra97@mail.ru, т. 595-595
Ostashchenko Irina, Graduate Student of faculty of Economics, Immanuel Kant Baltic Federal University, Kaliningrad, e-mail: ohra97@mail.ru,
[2] *Давыдова Лидия Олеговна,* студентка 2 курса магистратуры по направлению «Экономика», Балтийский Федеральный Университет имени Иммануила Канта, г. Калининград, e-mail: lida.reznik97@mail.ru, т. 595-595
Davydova Lidiya, Graduate Student of faculty of Economics, Immanuel Kant Baltic Federal University, Kaliningrad, e-mail: lida.reznik97@mail.ru

- 2015 год – 452,968 тыс. т;
- 2016 год – 457,053 тыс. т;
- 2017 год – 436,594 тыс. т;
- 2018 год – 440,532 тыс. т;
- 2019 год – 444,504 тыс. т.

По отчетам Государственного предприятия Калининградской области «Единая система обращения с отходами» (ГП КО «ЕСОО») [1] на полигонах отходов, эксплуатируемых предприятием и расположенных в пос. Барсуковка Неманского района и пос. Круглово Зеленоградского района, в 2015–2019 годах принято к размещению твердых коммунальных отходов:

- 2015 год – 38,279 тыс. т;
- 2016 год – 49,396 тыс. т;
- 2017 год – 86,173 тыс. т;
- 2018 год – 169,173 тыс. т.

В 2019 году на всех полигонах отходов, согласно территориальной схеме, утвержденной приказом Минприроды Калининградской области от 22.11.2019 № 469, должно быть размещено твердых коммунальных отходов 380,534 тыс. т. По состоянию на 01.12.2019 года ГП КО «ЕСОО» на всех объектах ТКО принято 355,7 тыс. тонн ТКО. Ниже представлен морфологический состав ТКО Калининградской области (Таблица 1).

Таблица 1. Морфологический состав ТКО, содержание компонентов по массе в среднем по Калининградской области

№ п/п	Компоненты	% по массе	тыс. тонн
1	Пищевые отходы	10,8	38,4
2	Бумага, картон	23,7	84,3
3	Дерево	7,7	27,4
4	Металл черный	0,8	2,8
5	Металл цветной	1,8	6,4
6	Текстиль	4,2	14,9
7	Стекло	7,3	26
8	Кожа, резина	3,5	12,5
9	Пластик, том числе ПЭТФ и композитная упаковка	25,3	90
10	Прочее	14,9	53
Плотность, кг/м^3		140	

Проанализировав таблицу 1, можно сделать вывод, что наибольший удельный вес в составе отходов имеет пластик (25,3% от общего объема ТКО) и бумага (23,7%).

В 2019 году на территории из всего объема 355,7 тыс. тонн ТКО на единственную сортировку в регионе, расположенную в пос. Жаворонково Гусевского района, направлено 29 тыс. тонн отходов. Из указанного объема утилизировано (т.е. произведен новый продукт) в массе 2900 кг, что составляет менее 1% от всего объема мусора Калининградской области.

Таким образом, из всего мусора Калининградской области в 2019 году региональным оператором ГП «ЕСОО» переработано 2900 кг. ТКО. В связи с чем можно сделать вывод что удельный вес не перерабатываемых отходов составляет 355,7–2,9=352,8, т.е. практически равен всему объему мусора [1].

Вывод: переработка мусора на территории Калининградской области не развита, а весь мусор захоранивается на полигонах.

В настоящее время на территории области действуют четыре полигона ТКО (Таблица 2), которые включены в Государственный реестр объектов размещения отходов. Общая площадь, занятая полигонами, составляет 105,1 га. Объем накопленных отходов на действующих полигонах составляет 1408,5 тыс. тонн.

В 2018 году все объекты оснащены оборудованием для весового контроля с удаленным доступом регионального оператора и регионального органа экологического надзора.

На территории Калининградской области находится 19 закрытых свалок отходов (Таблица 3) общей площадью 77 га, из них 11 городских (53 га) и 8 поселковых (24 га).

Таблица 2. Действующие объекты размещения отходов

№ п/п	Наименование полигона	Площадь, га	Объем размещенных отходов, тыс. тонн
1	Полигон твердых бытовых и промышленных отходов вблизи пос. Барсуковка Неманского городского округа	15,8	348,9
2	Полигон ТБО вблизи пос. Круглово Зеленоградского городского округа	5,0	722,1
3	Полигон ТБО вблизи пос. Ельняки Гвардейского городского округа	4,3	189,7
4	Полигон ТБО вблизи пос. Жаворонково Гусевского городского округа	80,0	147,8
ИТОГО:		105,1	1408,5

Таблица 3. Закрытые свалки отходов

№ п/п	Фактический адрес места размещения свалки	Площадь, га	Объем размещенных отходов, тыс. тонн
1	г. Советск, ул. Маяковского	9,5	324,0
2	г. Светлый, ул. Дружбы, д. 29	8,7	800,0
3	г. Гусев (справа от дороги Гусев-Озерск)	8,6	238,5
4	г. Краснознаменск, ул. Дачная, д. 2	5,5	104,6
5	г. Нестеров, ул. Линейная	3,7	170,3
6	г. Озерск, ул. Багратиона	2,5	152,5
7	г. Полесск, пер. Железнодорожный	2,5	221,3
8	г. Славск	2,6	105,4
9	г. Черняховск, ул. Чапаева, д. 40	4,7	540,0
10	г. Мамоново	2,9	187,7
11	Калининградская обл., г. Ладушкин	0,14	140,7
12	Гурьевский район, пос. Ильичево	1,5	270,0
13	Правдинский район, пос. Темкино	12,5	103,2
14	Нестеровский район, пос. Ильюшино	3,1	56,6
15	Багратионовский район, пос. Долгоруково	2,0	500,
16	Багратионовский район, пос. Корнево	1,7	309,1
17	Славский район, пос. Ясное	1,5	9,0
18	Славский район, пос. Тимирязево	1,8	43,2
19	Славский район, пос. Большаково	1,5	36,0
ИТОГО:		76,94	4207,5

Основной негативной тенденцией в решении проблемы переработки ТКО в регионе является продолжение захоронения ТКО на полигонах и накопление на свалках региона, что ведет к ухудшению экологической ситуации в Калининградской области. Кроме того, полигон в п. Круглово оказывает негативное антиэкологичное влияние на имидж формируемого туристического кластера вблизи п. Янтарный.

По данным Росприроднадзора, российские свалки занимают 4 миллиона гектаров. Территория, занятая мусором, увеличивается на 400 тысяч гектаров ежегодно. По данным Росстата (Рисунок 1), в прошлом году российская экономика сгенерировала 7,3 млрд тонн отходов.

Проанализировав рисунок 1, можно сделать вывод, что количество отходов производства и потребления за анализируемый период увеличилось с 3036 млн. тонн до 6221 млн. тонн. Из них 60 млн тонн – твердые бытовые отходы (ТБО) и твердые коммунальные отходы (ТКО).

По данным Министерства природных ресурсов, перерабатывают из них только 8%. Например, ежегодно на свалки отправляется 9 млн. тонн макулатуры, 2 млн. тонн пластика и 0,5 млн. тонн стекла. И количество данного бытового мусора растет: за двадцать лет производство ТКО выросло вдвое.

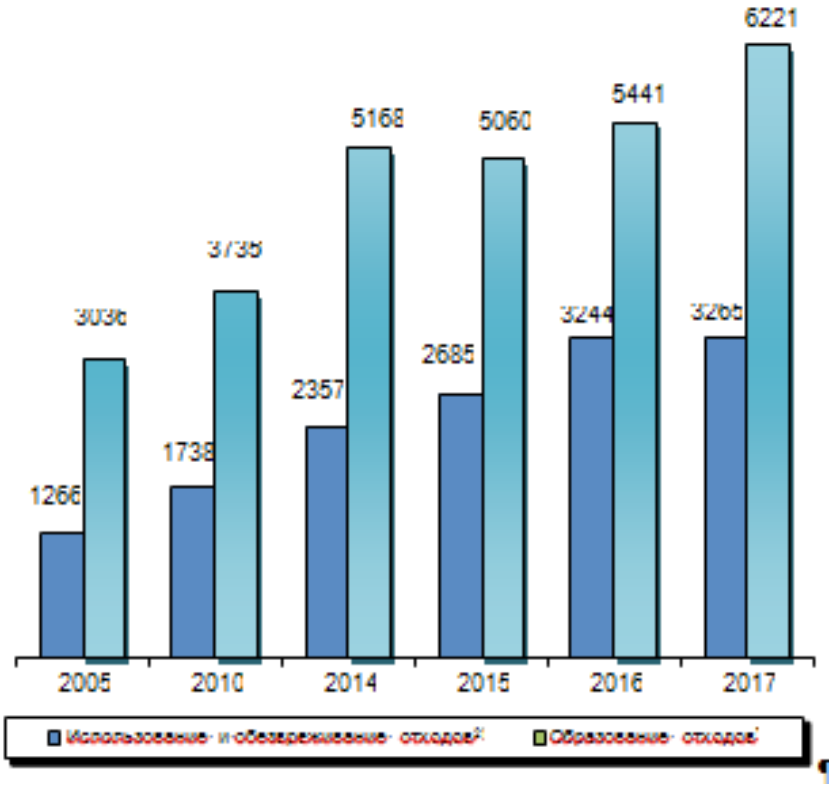


Рисунок 1. Отходы производства и потребления (миллионов тонн)

В Росприроднадзоре говорят, что это связано с активным использованием упаковочных материалов: полиэтилена, пластика, бумаги. Об этом же говорит и анализ отчетов государственного предприятия Калининградской области «Единая система обращения с отходами» (ГП КО «ЕСОО») [1] на полигонах области в составе отходов наибольший удельный вес имеют пластик и бумага – 25,3% от общего объема ТКО и 23,7% соответственно. Однако необходимо учитывать, что попадающая на свалку бумага разлагается в среднем за 3–4 месяца и не наносит ущерба экологии, в отличие от преобладающей пластиковой упаковки, которая, в зависимости от использованного вида пластика, может разлагаться от 100 до 500 и более лет. Становится очевидной необходимость сокращения количества пластиковой упаковки и замена ее на, например, бумажную – не требующую сортировки перед отправкой на переработку, имеющую бесконечный цикл переработки и являющуюся биоразлагаемой.

По данным, предоставленным главой экологической компании «Зелёное дело», занимающейся сбором у населения отходов, сортировкой и последующей отправкой их на переработку, основными видами пластика, преобладающими в отходах населения, являются лотки (для мяса, овощей) с номерами пластика 3 и 6, а также тетрапаки от молочной продукции. Крупнейшим производителем молочной продукции в области является ООО «Залесский фермер» – 1 место по выручке в молочной отрасли области. Также было отмечено, что продукция Агрофабрики «Натурово» упакована в пластиковые лотки.

Помимо предприятий-производителей товаров, существенный вклад в создание пластиковых отходов вносят ритейлеры продовольственных товаров, выпускающие собственную продукцию в пластиковой упаковке и предоставляющие пластиковые пакеты на кассе и в торговых залах. Это такие компании, как: ГК «Виктория» – 3 место в ежегодном рейтинге крупнейшего калининградского бизнеса за 2017 год и Розничный бизнес Олега Пономарева и партнеров «Спар» – 11 место того же рейтинга (ООО «Евроритейл»). Именно с этими компаниями была проведена работа в рамках описываемого исследования как с основными производителями пластиковой упаковки пот-

ребительских товаров в области. Основными предложениями для этих компаний является переход на перерабатываемую упаковку, а для ритейлеров также замена предоставляемых пакетов на бумажные или многоразовые.

Очевидно, что под влиянием трендов осознанного потребления, отказа от пластика самими покупателями, а также соседними странами ЕС, под влиянием разрабатываемых законов ужесточения нормативов утилизации и размера экосбора в России, компании-производители и сами изменят свое поведение в пользу выбора перерабатываемых, экологичных вариантов упаковки или вариантов ее многоразового использования/утилизации, станут предъявлять новые требования к закупаемой для своих товаров упаковке.

В ходе проведения полевого маркетингового исследования были получены ответы на разработанную в рамках исследования анкету от следующих компаний: ГК «Виктория», ООО «Залесский фермер», Агрофабрика Натурово и ООО «Евроритейл». По итогам обработки ответов можно сказать, что 60% отпрошенных компаний осознают масштаб экологической проблемы области и принимают меры по переходу на перерабатываемую упаковку – это компании ООО «Залесский фермер», ООО «Евроритейл», а также Агрофабрика Натурово (Рисунок 2). Только ГК «Виктория» ответила, что, осознавая масштаб проблемы, использует пластиковую упаковку, и только ООО «Залесский фермер» не использует неперабатываемую упаковку. Ни одной компании, никогда не интересовавшейся вопросом экологии, в области не оказалось.

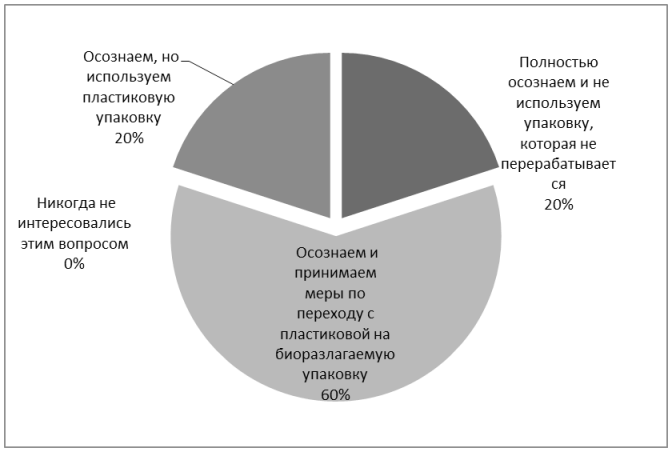


Рисунок 2. Осознание респондентами масштаба экологической проблемы утилизации мусора в Калининградской области

Диаграмма перехода опрошенными компаниями с пластиковой на биоразлагаемую упаковку представлена на рисунке 3. Все компании, кроме ГК «Виктория», оценивают вероятность перехода на биоразлагаемую упаковку в течение ближайшего года как неплохую (20–40%), вероятность перехода ГК «Виктория» администратор сети оценивает как малую – 0–20%.



Рисунок 3. Планируемый переход респондентами с пластиковой упаковки на биоразлагаемую в течение ближайшего года

Однако на сегодняшний день большинство опрошенных компаний используют не более 20% бумажной упаковки в общем объеме используемой упаковки, и только у ООО «Евроритейл» доля бумажной упаковки составляет 20–40% (Рисунок 4).

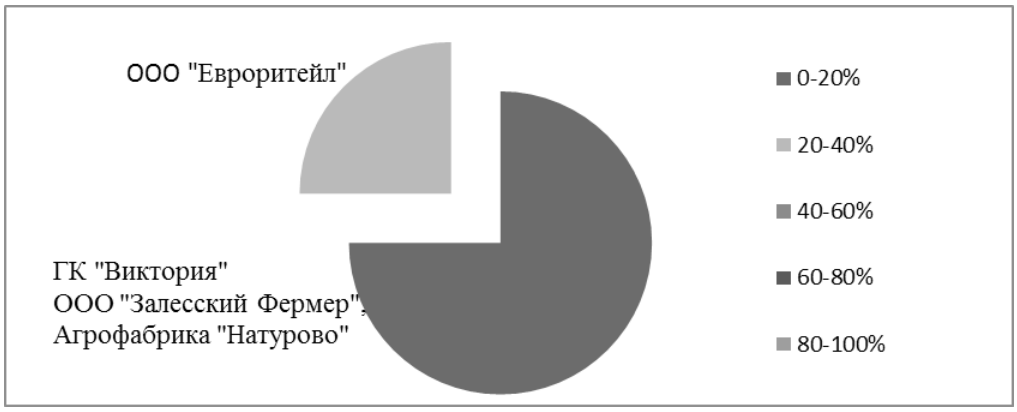


Рисунок 4. Доля бумажной упаковки в общем объеме используемой респондентами упаковки

Ниже представлен анализ факторов способствующих (Рисунок 5) и препятствующих (Рисунок 6) переходу опрошенных компаний на бумажную упаковку.

Среди способствующих переходу факторов наиболее популярным оказались льготы при использовании вторичного сырья – их отметили ГК «Виктория» и Агрофабрика Натурово, остальные факторы имеют одинаковый процент популярности: исполнение РОП (расширенная ответственность производителя) в отношении упаковки товаров отметили только ООО «Евроритейл», отметившие также повышение норматива по переработке отходов предприятиями. Ответственность за выполнение нормативов утилизации отметила только Агрофабрика Натурово, ГК «Виктория» также отметила льготы при вывозе ТКО. Единственная компания, назвавшая переход невозможным – ООО «Залесский фермер», причина этому – их основной продукт жидкий. Интересно, что введение утилизационного сбора с января 2020 года в качестве способствующего переходу на бумажную упаковку фактора не назвала ни одна компания.

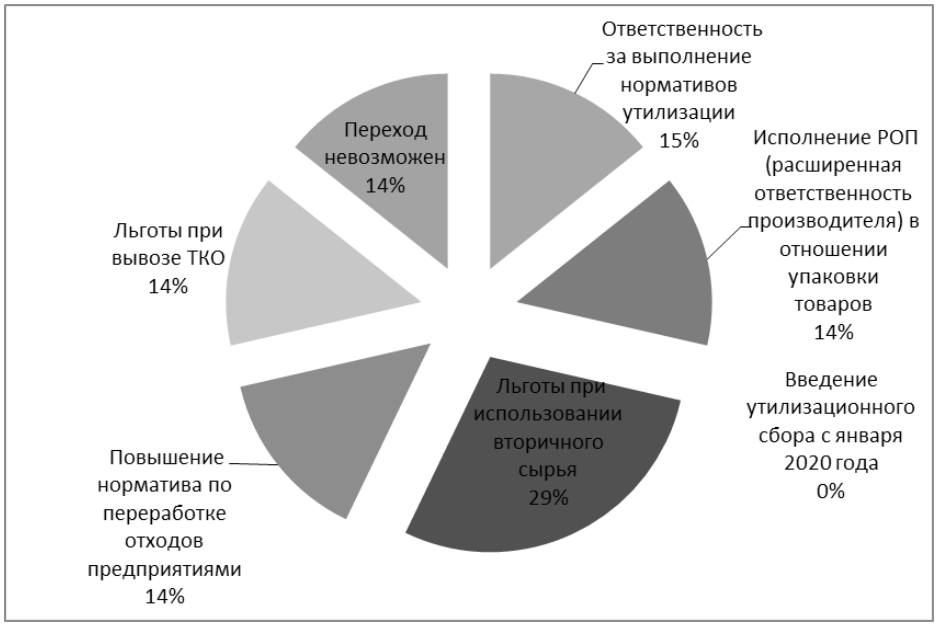


Рисунок 5. Факторы, способствующие переходу респондентов на бумажную упаковку

Среди факторов, препятствующих переходу на бумажную упаковку, основным является цена, её отметили ГК «Виктория», ООО «Евроритейл» и Агрофабрика «Натурово». Далее идут возможность приобретения – ее отметили Агрофабрика «Натурово» и ООО «Евроритейл» и условия хранения продукта – их отметили ГК Виктория и ООО «Залесский фермер». Внешний вид отметила только ГК Виктория.

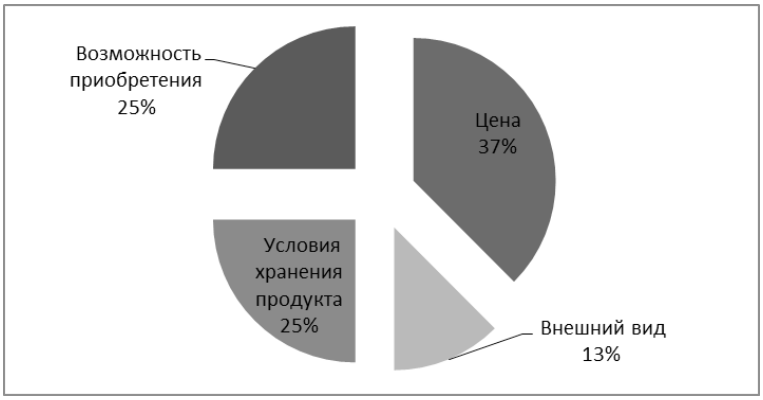


Рисунок 6. Факторы, препятствующие переходу компании на биоразлагаемую упаковку на сегодняшний день

Подводя итог анализа ответов, можно сказать следующее: чтобы сделать переход ГК «Виктория», ООО «Евроритейл» и Агрофабрики «Натурово» на биоразлагаемую упаковку возможным, она должна решить несколько задач, которые данные компании перед ней ставят: во-первых, она должна иметь привлекательный вид и обеспечивать возможность любого дизайна. Эту задачу по силам решить современной типографии. Следующей задачей стоит обеспечение необходимых условий хранения продуктов, и именно эта проблема на данный момент вызывает наибольшие трудности. Очередными проблемами биоразлагаемой упаковки являются ее стоимость и возможность приобретения, но создание эффективной системы переработки и вторичного использования переработанного сырья в перспективе должно сделать экологичную упаковку более доступной по сравнению с пластиковой. Однако сроки создания такой системы сейчас неизвестны. У компании ООО «Залесский фермер» основным препятствием для перехода на экологичную упаковку является отсутствие достойных вариантов замены пластику, компания готова к переходу на перерабатываемые материалы, однако специфика товара не допускает бумажной упаковки и требует соблюдения повышенных мер хранения продуктов, которые биоразлагаемая упаковка, доступная компании, не готова предоставить.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Сайт федеральной службы государственной статистики – Охрана окружающей среды в России – 2018 г. URL: https://www.gks.ru/bgd/regl/b18_54/Main.htm
2. Сайт Государственного предприятия Калининградской области «Единая система обращения с отходами», URL: https://esoo39.ru
3. Статья «Мусорная статистика: в России перерабатываются только 4% отходов» интернет-издания «Мир 24» URL: https://mir24.tv/news/16268644/musornaya-statistika-v-rossii-pererabatyvayutsya-tolko-4-othodov
4. Сергей Антонов Статья «Сколько мусора производят россияне. Отбросы и общество» интернет-издания «Тинькофф-журнал» URL: https://journal.tinkoff.ru/garbage/
5. Сайт рейтинга 30 бизнес-структур Калининградской области с наибольшими оборотами: https://rugrad.eu/projects/top-30-2017/
6. Страница ООО «Залесский фермер» на сайте сети деловых коммуникаций «СБИС» URL: https://sbis.ru/contragents/3922500929/392201001

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----------)

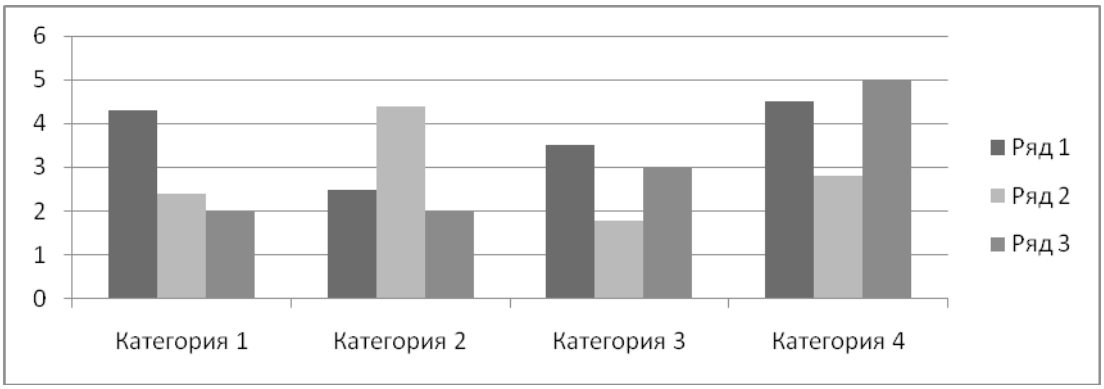


Рисунок 1. Распределение населения ИЛИ
Рисунок 1 – Распределение населения

(----------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.
При использовании материалов ссылка на журнал обязательна.

Подписано в печать 29 ноября 2021 г. Сдано в печать 6 декабря 2021 г.
Дата выхода в свет: 13 декабря 2021 г.
Формат 60*84/8. Гарнитура «Times».Бумага офсетная
Тираж 1000. Усл. п.л. 12,09. Заказ № 1345
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